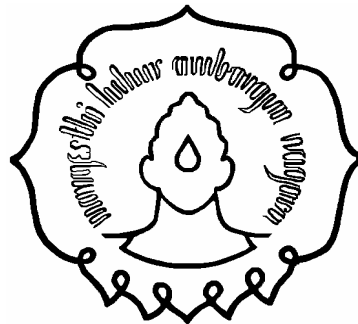


**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN
PEMBORONGAN PEKERJAAN SECARA *OUTSOURCING* ANTARA PT
PLN (PERSERO) DENGAN PT. MUSDIPA INTI SEJAHTERA DI
KABUPATEN WONOGIRI**



Penulisan Hukum

(Skripsi)

Disusun dan Diajukan untuk Melengkapi Syarat-Syarat Memperoleh Derajat
Sarjana S1 dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret

Surakarta

Oleh

ANIS ELISA

NIM. E0005094

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2009

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Penulisan Hukum (Skripsi)

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN
PEMBORONGAN PEKERJAAN SECARA *OUTSOURCING* ANTARA PT
PLN (PERSERO) DENGAN PT. MUSDIPA INTI SEJAHTERA DI
KABUPATEN WONOGIRI**

Oleh

**ANIS ELISA
NIM. E0005094**

Disetujui dan dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Penulisan Hukum
(Skripsi) Fakultas Hukum Universitas sebelas Maret Surakarta

Surakarta, Juli 2009

Dosen Pembimbing

Purwono Sungkowo Raharjo, S.H.

NIP. 131570153

PENGESAHAN PENGUJI

Penulisan Hukum (Skripsi)

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN
PEMBORONGAN PEKERJAAN SECARA *OUTSOURCING* ANTARA PT
PLN (PERSERO) DENGAN PT. MUSDIPA INTI SEJAHTERA DI
KABUPATEN WONOGIRI**

Oleh

ANIS ELISA

NIM. E0005094

Telah diterima dan disahkan oleh Dewan Penguji Penulisan Hukum (Skripsi)

Fakultas Hukum Universitas sebelas Maret Surakarta

Pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 30 Juli 2009

DEWAN PENGUJI

1. Pius Triwahyudi, S.H., M.Si.
Ketua
2. Lego Karjoko, S.H., M.H.
Sekretaris
3. Purwono Sungkowo Raharjo, S.H.
Anggota

Mengetahui

Dekan,

Mohammad Jamin, S.H., M.Hum

NIP. 196109301986011001

PERNYATAAN

Nama : Anis Elisa

NIM : E0005094

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan hukum (skripsi) berjudul :

***Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Secara Outsourcing Antara PT PLN(Persero) Dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera Di Kabupaten Wonogiri* adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam penulisan hukum (skripsi) ini diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan penulisan hukum (skripsi) dan gelar yang saya peroleh dari penulisan hukum (skripsi) ini.**

**Surakarta, Juli 2009
yang membuat pernyataan**

**Anis Elisa
NIM. E0005094**

MOTTO

- ❖ *... Allah pasti akan mengangkat orang yang beriman dan berpengetahuan diantaramu beberapa tingkat lebih tinggi...*

(Al Mujadalah:14)

- ❖ *... Allah tidak akan membebani seseorang kecuali sesuai dengan kesanggupannya, ia mendapat pahala dari kebajikan yang dilakukannya dan mendapat siksa dari kejahatan yang dilakukannya...*

(Al Baqoroh : 286)

- ❖ *Sungguh baik menjadi orang penting, namun lebih penting menjadi orang baik*

(Rumusan Yunani)

PERSEMBAHAN

Dengan segala doa dan puji syukur kepada Allah SWT, Penulis persembahkan karya ini kepada :

- Ibu dan Bapak yang selalu memberikan doa restu dan kasih sayangnya.
- Kakak Penulis, Eko dan Nia yang selalu memberi semangat pada Penulis
- Andi Raharjo, S.Pd., yang telah memberikan perhatian dan semangat kepada Penulis hingga dapat menyelesaikan karya ini, Terima Kasih.
- Sahabat-sahabat Penulis, Lilin Royani, Febti Wijayanti, Nofiana Dian, Retno Arifingtyas, dan Renggani Kusumastuti.
- Almamater Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Syukur Alhamdulillah ke Hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala Rahmat dan Karunianya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum ini guna memperoleh gelar Kesarjanaan dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, dengan judul : **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN PEMBORONGAN PEKERJAAN SECARA *OUTSOURCING* ANTARA PT PLN (PERSERO) DENGAN PT. MUSDIPA INTI SEJAHTERA DI KABUPATEN WONOGIRI”**.

Sholawat serta salam semoga tercurah pada junjungan kita, suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan kaum muslimin yang selalu memegang teguh ajaran-ajarannya.

Segala daya upaya telah Penulis lakukan dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai permasalahan dan hambatan dalam penyusunan penulisan hukum ini. Adapun keberhasilan Penulis dengan terwujudnya penulisan hukum ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta saran dari berbagai pihak baik secara moril maupun spiritual kepada Penulis untuk menyelesaikan penulisan hukum ini. Oleh karena itu perkenankanlah Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Mohammad Jamin, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberi ijin kepada Penulis untuk penyusunan Penulisan Hukum ini.
2. Bapak Pius Triwahyudi, S.H., M.Si., selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan saran dan nasihat kepada Penulis selama belajar di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Ibu Dr. I. Gusti Ayu Ketut Rahmi Handayani, S.H., MM., selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara.

4. Bapak Purwono Sungkowo Raharjo, S.H., selaku Pembimbing yang telah sangat membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan dengan penuh kesabaran kepada Penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret yang selama ini telah banyak memberikan Ilmu yang tak ternilai harganya.
6. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret atas pelayanan dalam Penulis menyelesaikan studi.
7. Ibu dan Bapak yang selalu memberi dorongan pada Penulis hingga dapat menyelesaikan Penulisan Hukum ini.
8. Andi Raharjo, S.Pd., atas perhatian, dorongan, semangat, bantuan dan nasihat yang sangat berarti selama ini bagi Penulis. *Thank`s for everything you gave to me, I hope we always together and make our dream come true...*
9. Keluarga kakak penulis Mas Eko, Mbak Nia dan Najwa atas bantuan dan semangatnya.
10. Sahabatku Lilin Royani, Febti Wijayanti, Nofiana Dian, Renggani Kusumastuti, Retno Arifingtyas terima kasih atas persahabatan, support dan bantuannya selama ini.
11. Teman-teman angkatan `05...Brigita, Desi, Ayu, Irma, Mbak Ratna, Anung, Rosita, Niken, Boskor, Ipul, Angga, Hesty, Ami, Aripin, Ana, Anton dll.
12. Teman-teman...Arga, Diaz, Heni, Yuliz, Yulia, Eka Sinta, Yayuk, Fatma terima kasih semangatnya.
13. Keluarga besarku yang selalu mendukungku. Terima kasih banyak
14. PT PLN (Persero) Distribusi Semarang & DIY juga PT. Musdipa Inti Sejahtera. Terima Kasih atas ijin penelitian yang diberikan pada Penulis.
15. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung ataupun tidak dalam penulisan hukum ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan hukum ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu berbagai kritik dan saran yang bersifat membangun sangat Penulis harapkan. Akhirnya, Penulis hanya bisa berharap bahwa penulisan hukum ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Surakarta, Juli 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH	1
B. PERUMUSAN MASALAH	5
C. TUJUAN PENELITIAN	5
D. MANFAAT PENELITIAN	6
E. METODE PENELITIAN	7
F. SISTEMATIKA PENULISAN HUKUM	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Kerangka Teori	14
1. Tinjauan Umum Tentang Hukum	14
2. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan	15
a. Waktu Kerja	16
b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	18
c. Pengupahan	19
d. Kesejahteraan	22

3. Tinjauan Umum Tentang <i>Outsourcing</i>	27
a. Sejarah <i>Outsourcing</i>	27
b. Pengertian <i>Outsourcing</i>	30
c. Dasar Hukum <i>Outsourcing</i> di Indonesia	33
d. Syarat Perjanjian <i>Outsourcing</i>	41
4. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	43
a. Pengertian Hubungan Kerja	43
b. Pengertian Perjanjian Kerja	44
c. Isi Perjanjian Kerja	45
d. Syarat Sah Perjanjian Kerja	48
e. Macam-macam Perjanjian Kerja	49
f. Berakhirnya Perjanjian Kerja	51
B. Kerangka Pemikiran	53
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. HASIL PENELITIAN.....	56
1. Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Cabang Semarang ..	56
2. Gambaran Umum PT. Musdipa Inti Sejahtera	59
3. Pelaksanaan <i>Outsourcing</i> Pada PT. PLN (Persero)	60
4. Hak dan Kewajiban PT PLN (Persero) dan PT Musdipa Inti Sejahtera Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan secara <i>Outsourcing</i>	64
5. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan secara <i>Outsourcing</i> Antara PT PLN (Persero) dan PT Musdipa Inti Sejahtera	67
B. PEMBAHASAN	72
1. Dasar penyerahan dan jenis pekerjaan	72
2. Perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum	74
3. Hubungan Kerja	74
a. Waktu Kerja	75
b. Waktu Istirahat dan Cuti	76
c. Keselamatan Kerja	77

d. Upah	77
e. Jamsostek	78
BAB IV PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

	Halaman
Skema Kerangka Pemikiran	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian Kepada PT PLN (Persero) Distribusi Semarang & DIY
- Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian Kepada PT. Musdipa Inti Sejahtera
- Lampiran 3 Disposisi Surat Ijin Penelitian Dari PT. Musdipa Inti Sejahtera
- Lampiran 4 Perjanjian Antara PT PLN (Persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera tentang Pekerjaan Jasa Borongan *Outsourcing* Baca Meter
- Lampiran 5 Perjanjian Kerja Antara PT. Musdipa Inti Sejahtera dengan Pekerja *Outsourcing* Baca meter
- Lampiran 6 Peraturan Pegawai Perusahaan PT. Musdipa Inti Sejahtera
- Lampiran 7 Ijin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh
- Lampiran 8 Sertifikat Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Lampiran 9 Surat Keputusan Gubernur Tentang Upah Minimum Kabupaten

ABSTRAK

Anis Elisa, E0005094. 2009. PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN PEMBORONGAN PEKERJAAN SECARA *OUTSOURCING* ANTARA PT PLN (PERSERO) DENGAN PT. MUSDIPA INTI SEJAHTERA DI KABUPATEN WONOGIRI. Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret

Penulisan hukum (skripsi) ini bertujuan untuk mengetahui hak dan kewajiban PT PLN (Persero) dan PT. Musdipa Inti Sejahtera yang termuat dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* serta untuk mengetahui apakah pekerja memperoleh perlindungan hukum dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT PLN (Persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif bersifat preskriptif, menemukan hukum *in concreto* ada tidaknya perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT PLN (persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera di kota Wonogiri. Lokasi penelitian di PT PLN (Persero), PT. Musdipa Inti Sejahtera. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui studi kepustakaan baik dari buku-buku, peraturan perundang-undangan, artikel-artikel, dokumen-dokumen dan bahan lainnya yang tertulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Beberapa data dimintakan penjelasan dan konfirmasi dari Bagian Niaga, Bagian Humas PT PLN (Persero), serta Direktur PT. Musdipa Inti Sejahtera. Analisis data dengan menggunakan metode interpretasi bahasa (gramatikal) peristiwa konkrit dijadikan peristiwa hukum. Untuk memperoleh jawaban atas permasalahan utama peneliti menggunakan silogisme deduksi. Pasal-pasal yang terdapat dalam peraturan ketenagakerjaan ditempatkan sebagai premis mayor sedangkan peristiwa hukum sebagai premis minor. Melalui proses silogisme akan diperoleh simpulan (premis konklusi).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang di *outsource*-kan oleh PT PLN (Persero) kepada PT. Musdipa Inti Sejahtera adalah pekerjaan pembacaan meter yang dimuat dalam perjanjian jasa pemborongan, yang didalamnya dapat diketahui hak dan kewajiban dari para pihak. Secara garis besar pekerja telah mendapat perlindungan hukum dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT PLN (Persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera yakni dalam hal waktu kerja, waktu istirahat dan cuti, keselamatan kerja, dan jamsostek. Dalam hal upah sebenarnya pekerja juga telah mendapat perlindungan karena upah yang diberikan telah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten setempat, namun upah tersebut tidak bertambah meskipun masa kerja pekerja telah lebih dari 1 (satu) tahun. Pekerja cater adalah sebagai pekerja kontrak, namun pekerja akan terus dipekerjakan oleh PT. Musdipa Inti Sejahtera selama perusahaan tersebut masih mendapat pekerjaan borongan dari PT PLN (Persero). Apabila masa kontrak antara PT PLN (Persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera telah habis dan tidak ada perpanjangan maka secara otomatis pekerja cater beralih menjadi pekerja kontrak pada perusahaan yang menggantikan PT. Musdipa Inti Sejahtera.

ABSTRACT

Anis Elisa, E0005094. 2009. LAW PROTECTION FOR THE EMPLOYEES IN THE OUTSOURCING EMPLOYMENT AGREEMENT BETWEEN PT. PLN (PERSERO) WITH PT. MUSDIPA INTI SEJAHTERA IN REGENCY WONOGIRI. Law Faculty of Sebelas Maret University.

This thesis aims to find out the right and obligation of PT. PLN (Persero) and PT. Musdipa Inti Sejahtera contained in outsourcing employment agreement as well as to find out whether or not the employees get law protection in outsourcing employment agreement between PT. PLN (Persero) and PT. Musdipa Inti Sejahtera.

This study belongs to a normative law research that is prescriptive in nature, finding the law *in concreto* about there is or not law protection for the employees in outsourcing employment agreement between PT. PLN (Persero) and PT. Musdipa Inti Sejahtera in Wonogiri City. The research was taken place in PT. PLN (Persero) and PT. Musdipa Inti Sejahtera. The data type used was secondary data. Technique of collecting data used was literary study from books, law and ordinances, articles, documents and other written materials relevant to the problem studied. Some data were asked for confirmation to the Commercial, Public Relations divisions of PT. PLN (Persero) as well as Director of PT. Musdipa Inti Sejahtera. The data analysis was done using language (grammatical) interpretation method of concrete event becoming the law event. In order to get the answer to the main problem, the writer used deductive syllogism. The articles contained in the labor force regulation are placed as the major premise, while the law event as the minor premise. The conclusion was obtained through the syllogism process (conclusion premise).

Based on the result of research, it can be concluded that the employment outsourced by PT. PLN (Persero) to PT. Musdipa Inti Sejahtera is the metric reading work included in the outsourcing service agreement, within which the right and obligation of parties can be recognized. Generally, the employees had gotten law protection in outsourcing employment agreement between PT. PLN (Persero) and PT. Musdipa Inti Sejahtera in the term of work hour, break and furlough time, work safety, and labor social insurance. In the term of wage, the employees had actually gotten the protection because the wage given has been consistent with the local Regency's minimum Wage, but such wage does not increase although the employees' tenure is more than 1 (one) year. Cater employee is the contract employee, but it will be employed continuously by PT. Musdipa Inti Sejahtera as long as the company still gets the outsourcing project from PT. PLN (Persero). When the contract period between PT. PLN (Persero) and PT. Musdipa Inti Sejahtera is completed and there is no extension, the cater employees will automatically move to become the contract employees in the company replacing the PT. Musdipa Inti Sejahtera.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi dari satu mata uang, agar orang dapat hidup maka orang harus bekerja. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan pada Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal serupa juga terdapat dalam Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hal ini pemerintah telah berusaha untuk melaksanakan apa yang tersurat dan tersirat dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945 tersebut dengan memberikan kesempatan bekerja dan berusaha yang seluas-luasnya bagi warga negaranya.

Dalam sejarah perkembangan masyarakat Indonesia ternyata industri yang tumbuh dan berkembang di Indonesia tidak sebanding dengan jumlah sumber daya manusianya atau permintaan akan lapangan kerja yang lebih besar dari yang telah tersedia. Pengusaha yang secara ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih kuat seringkali menekan dan mengeksploitasi para pekerja sehingga itu dapat menimbulkan permasalahan antara pihak pengusaha dan pekerja dalam suatu hubungan kerja. Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha. Apabila hubungan kerja hanya diserahkan pada antar pihak yakni pihak pengusaha dan pekerja saja maka tujuan hukum ketenagakerjaan yang mana untuk menciptakan keadilan sosial di bidang

ketenagakerjaan akan sangat sulit tercapai. Hal itu disebabkan karena keinginan para pihak yang kuat yang cenderung ingin menguasai pihak yang lemah.

Beberapa tahun terakhir ini muncul suatu kecenderungan penggunaan sistem *outsourcing*. Hal ini dapat dilihat dari prosentase penggunaan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) pada perusahaan nasional dan multinasional skala menengah ke atas di Indonesia diperkirakan mencapai 60% dari total kebutuhan tenaga kerja mereka pada tahun ini. Prosentase tersebut dipastikan akan terus meningkat hingga mencapai 80% dari total kebutuhan tenaga kerjanya pada tahun depan. Irham A Dilmy, Direktur Program Eksekutif Magister Manager Bina Nusantara, mengatakan penggunaan alih daya (*outsourcing*) tenaga kerja oleh berbagai perusahaan meningkat rata-rata 20% per tahun karena tuntutan dan tren yang terjadi di pasar tenaga kerja global (<http://www.silaban.net>).

Penggunaan sistem *outsourcing* yang seakan sudah menjadi trend tersendiri di berbagai perusahaan besar baik yang berstatus swasta nasional atau perusahaan-perusahaan milik negara (BUMN) dan bahkan juga instansi-instansi pemerintahan ini dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dan pembiayaan dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaanya. Ini disebabkan karena kondisi ekonomi yang tidak memungkinkan perusahaan untuk memberi gaji kepada para pekerja tetap dalam jumlah yang banyak sehingga salah satu cara penghematan yang dapat dilakukan adalah dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui jasa pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh atau dikenal dengan istilah *outsourcing*.

Pada dasarnya tidak semua jenis pekerjaan dapat diberikan dengan menggunakan sistem *outsourcing*. *Outsourcing* hanya dapat dilakukan pada jenis pekerjaan tertentu saja, seperti pekerjaan yang merupakan

kegiatan penunjang perusahaan. Namun dalam praktek sehari-hari jenis pekerjaan tertentu itu tidaklah terlalu diperhatikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja maupun dari perusahaan pengguna tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourcing* untuk hampir seluruh jenis pekerjaan.

Selama ini penerapan sistem *outsourcing* lebih banyak merugikan para pekerja, yang mana hal ini dapat dilihat dari hubungan kerja yang selalu dalam bentuk kontrak atau tidak tetap, upah yang lebih rendah, minimnya jaminan sosial, tidak adanya perlindungan kerja serta jaminan perkembangan karir. Oleh karena itu diperlukan suatu perlindungan hukum yang merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh pemerintah, yang bila dilanggar dapat menimbulkan konsekuensi hukum (Artikel Muzni Tambusai, 2006: <http://www.nakertrans.go.id>). Pada karyawan *outsourcing* ini memang tidak memiliki banyak pilihan lain dimana pengangguran terbuka secara nasional melebihi 11,6 juta orang, pengangguran tertutup 30 juta orang dari penawaran tenaga kerja lebih dari 106,9 juta orang. Sementara itu banyak pula perusahaan yang tutup karena kalah bersaing dengan produk impor, sedangkan produk ekspor juga menurun karena biaya produksi yang tinggi di dalam negeri (Gunarto Suhardi, 2006:2)

Menghadapi persoalan *outsourcing* ini tidak seharusnya pemerintah selaku penentu kebijakan “menutup mata” dengan seolah-olah membiarkannya begitu saja. Banyak hal yang seharusnya dapat dilakukan daripada hanya melepaskan mekanisme ini kepada dunia usaha (www.burhmenenggugat.or.id). Memang dengan adanya pekerja/buruh *outsourcing* dilihat dari sisi pengusaha sangat menguntungkan, sebab mereka bisa mendapatkan tenaga kerja dengan hubungan yang mudah dan murah, akan tetapi apabila dilihat dari sisi pekerja/buruh hal ini tentu saja sangat merugikan. Peraturan perundang-undangan yang menyangkut perlindungan terhadap pekerja agar tidak terjadi tindakan yang sewenang-

wenang dari pengusaha adalah suatu yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Hal tersebut untuk menjamin para pekerja agar hak-haknya benar-benar terpenuhi sesuai dengan nilai keadilan dan nilai kemanusiaan. Walaupun diakui bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang begitu luas dan kompleks, namun setidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya serta dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja adalah dengan adanya pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut harus dibuat secara tertulis karena perjanjian kerja merupakan suatu pernyataan yang sangat penting, yaitu antara pekerja dan pengusaha yang berisi tentang setujuannya seseorang untuk bergabung dalam perusahaan sebagai pekerja. Sedangkan bagi pekerja, perjanjian kerja lebih berfungsi sebagai pemberi jaminan rasa aman. Sehingga perjanjian kerja ini menimbulkan adanya suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Dan dalam perjanjian kerja ini diatur pula mengenai hak dan kewajiban antar pemberi kerja dengan penerima kerja.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai salah satu badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam usaha penyediaan tenaga listrik, dalam menjalankan tugasnya juga menggunakan sistem *outsourcing*. Dalam menjalankan *outsourcing* ini PT. PLN (Persero) bekerjasama dengan salah satu perusahaan *outsourcing* yakni PT. Musdipa Inti Sejahtera. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan jasa pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* yang berada di wilayah kota Surakarta dengan kantor unit yang tersebar di hampir seluruh Karisidenan Surakarta, salah satunya di Kabupaten Wonogiri. Bentuk pekerjaan yang dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing* tersebut

adalah pembacaan meter yang pelimpahannya melalui suatu perjanjian jasa pemborongan pekerjaan.

Namun ada kalanya pelaksanaan perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* tersebut tidaklah sesuai dengan apa yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003, hal ini karena kurangnya sosialisasi antara pengusaha dan pekerja dalam pelaksanaan perjanjian dengan sistem *outsourcing*.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja dengan sistem *outsourcing*. Oleh karena itu penulis membuat penulisan hukum dengan judul : **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN PEMBORONGAN SECARA *OUTSOURCING* ANTARA PT PLN (PERSERO) DENGAN PT. MUSDIPA INTI SEJAHTERA DI KABUPATEN WONOGIRI”**.

B. Perumusan Masalah

Melihat dari latar belakang di atas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahannya yaitu :

1. Apa hak dan kewajiban PT. PLN (Persero) maupun PT. Musdipa Inti Sejahtera yang termuat dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* ?
2. Apakah pekerja memperoleh perlindungan hukum dalam perjanjian kerja dalam rangka perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT. PLN (Persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera ?

C. Tujuan Penelitian

Dalam suatu kegiatan penelitian pasti mempunyai tujuan yang jelas tentang apa yang hendak dicapai agar penelitian ini dapat membawa

manfaat bagi penulis maupun orang lain. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui hak dan kewajiban PT PLN (Persero) dan PT. Musdipa Inti Sejahtera yang termuat dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing*
2. Untuk mengetahui apakah pekerja memperoleh perlindungan hukum dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT. PLN (Persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera

D. Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian diharapkan adanya suatu manfaat dan kegunaan yang dapat diambil dalam penelitian tersebut. Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan Ilmu Hukum di bidang Hukum Administrasi Negara khususnya Hukum Ketenagakerjaan yaitu mengenai *outsourcing*.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur di perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Manfaat Praktis
 - a. Dengan penulisan skripsi ini diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan penulis dalam bidang hukum sebagai bekal untuk terjun dalm masyarakat nantinya.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan suatu pemikiran yang berguna bagi pemerintah dan pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

E. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan kostruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu, sistematis adalah berdasarkan suatu sistem, dan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu (Soerjono Soekanto, 2006: 42).

Agar suatu penelitian ilmiah dapat berjalan dengan baik maka perlu menggunakan suatu metode penelitian yang baik dan tepat. Metodologi merupakan suatu unsur yang mutlak harus ada dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan (Soerjono Soekanto, 2006: 7).

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Menurut Ronny Hanitijo Soemitro ada 6 (enam) tipe penelitian hukum yang dapat dikategorikan sebagai penelitian yang normatif yaitu :

- a. Penelitian yang berupa inventarisasi hukum positif
- b. Penelitian terhadap asas-asas hukum
- c. Penelitian yang berupa usaha penemuan hukum *in concreto* bagi suatu peristiwa konkrit
- d. Penelitian terhadap sistematika peraturan perundang-undangan hukum positif
- e. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal dari peraturan perundang-undangan hukum positif
- f. Penelitian perbandingan perundang-undangan hukum positif

Penelitian ini merupakan penelitian yang berupa usaha penemuan hukum *in concreto*, untuk menemukan perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT PLN dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera.

2. Sifat Penelitian

Penelitian yang penulis susun termasuk penelitian yang bersifat preskriptif yakni suatu penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tertentu (Soerjono Soekanto, 2006:10). Sebagai ilmu yang bersifat preskriptif, maka ilmu hukum mempelajari mengenai tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum (Peter Mahmud, 2005:22).

3. Pendekatan Penelitian

Didalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dimana dengan pendekatan tersebut peneliti dapat memperoleh informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Pada penelitian ini digunakan beberapa pendekatan yaitu:

a. Pendekatan perundang-undangan (Statute Approach)

Pendekatan Undang-Undang digunakan untuk meneliti peraturan hukum yang mengatur tentang perjanjian dengan sistem *outsourcing*.

4. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang menunjang dalam penelitian yang dilakukan penulis, maka penulis melakukan pengambilan data di PT PLN (Persero), PT. Musdipa Inti Sejahtera.

5. Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah sejumlah keterangan fakta-fakta yang tidak diperoleh secara langsung dari sumber pertama, dapat melalui bahan dokumen, peraturan perundang-undangan, laporan, buku-buku, kepustakaan, dan sebagainya.

Jenis data sekunder tersebut antara lain :

- a. Jenis pekerjaan dalam perjanjian jasa pemborongan pekerjaan secara *outsourcing*
- b. Hak dan kewajiban pekerja yang termuat dalam perjanjian kerja dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera
- c. Hak dan kewajiban bagi PT PLN maupun PT. Musdipa Inti Sejahtera yang termuat dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing*.

6. Sumber Data

Sumber data adalah tempat dimana suatu data atau tempat data yang dibutuhkan dalam penelitian ditemukan atau digali sesuai dengan jenis data yang digunakan, maka yang menjadi sumber data dalam penelitian ini yakni sumber data sekunder yang berasal dari bahan-bahan kepustakaan, arsip-arsip, buku-buku, artikel, literatur lain yang dapat digunakan sebagai sumber data sekunder, serta dokumen-dokumen yang berfungsi sebagai pendamping sekaligus pendukung data primer, yang terdiri dari :

a. Bahan Hukum primer

Bahan hukum primer meliputi adalah bahan-bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum primer yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

- 1). Peraturan Perundang-undangan yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- 2). Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata cara Perijinan Perusahaan Jasa Pekerja/ Buruh.
- 3). Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yakni bahan hukum pendukung yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer meliputi buku-buku referensi, makalah seminar, karya ilmiah hasil-hasil penelitian sebelumnya dan perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT PLN (Persero) dan PT. Musdipa Inti Sejahtera.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yakni bahan hukum yang bersifat menunjang bahan hukum primer dan sekunder yang terdiri dari kamus ensiklopedia, dan lain-lain (Burhan Ashofa, 2001 : 104).

7. Teknik Pengumpulan Data

Penulisan hukum ini merupakan penelitian hukum normatif maka teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan. Studi

pustaka yaitu pengumpulan data dengan jalan membaca, mengkaji, membuat catatan atau mencatat sesuai dengan masalah yang diteliti. Penulis juga membaca dan mengkaji laporan-laporan penelitian, majalah-majalah, buku-buku referensi, peraturan perundang-undangan, literatur-literatur dan tulisan-tulisan lain yang dapat melengkapi data yang diperlukan dalam penulisan hukum ini. Data yang digunakan oleh peneliti antara lain buku-buku mengenai ketenagakerjaan, buku-buku mengenai *outsourcing*, Undang-Undang ketenagakerjaan, perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT PLN (Persero) dan PT. Musdipa Inti Sejahtera. Beberapa data dimintakan penjelasan dan konfirmasi melalui wawancara dengan perwakilan dari PT PLN (Persero) dan PT. Musdipa Inti Sejahtera.

8. Teknik Analisis Data

Dalam pengelolaan dan analisis data pada dasarnya tergantung pada jenis data itu sendiri. Untuk penelitian hukum normatif yang hanya mengenal data sekunder saja yang mana hanya terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, maka dalam mengolah dan menganalisis bahan hukum tersebut tidak bisa melepaskan diri dari berbagai penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum (Amirudin dan H Zainal Asikin, 2004: 163). Interpretasi atau penafsiran merupakan salah satu metode penemuan hukum yang memberi penjelasan secara gamblang mengenai teks Undang-Undang agar ruang lingkup kaedah dapat ditetapkan sehubungan dengan peristiwa tertentu (Sudikno Mertokusumo, 2003:169). Interpretasi atau penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum antara lain meliputi : interpretasi autentik, interpretasi gramatikal, interpretasi sistematis, interpretasi teleologi atau sosiologi, interpretasi historis, interpretasi komparatif dan interpretasi futuristis.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode silogisme deduksi dengan interpretasi gramatikal. Interpretasi gramatikal merupakan penafsiran untuk mengetahui makna ketentuan Undang-Undang dengan menguraikan menurut bahasa, susunan kata atau bunyi (Sudikno Mertokusumo, 2003:170). Dengan metode interpretasi gramatikal peristiwa konkrit dijadikan peristiwa hukum. Untuk memperoleh jawaban atas permasalahan utama peneliti digunakan silogisme deduksi. Pasal-pasal yang terdapat dalam peraturan ketenagakerjaan ditempatkan sebagai premis mayor, sedangkan peristiwa hukum sebagai premis minor. Melalui proses silogisme akan diperoleh simpulan (premis konklusi) mengenai apa bunyi hukumnya *in concreto* perlindungan pekerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT. PLN (Persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera.

F. Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penulisan hukum tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan hukum.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas mengenai dua hal yaitu, pertama adalah kerangka teori yang melandasi penelitian serta mendukung didalam memecahkan masalah yang diangkat dalam penulisan hukum ini, antara lain: Tinjauan umum tentang Pengertian Hukum, Tinjauan umum tentang Perlindungan Tenaga Kerja, Tinjauan Umum

Tentang *Outsourcing*, Tinjauan umum tentang Perjanjian Kerja. Kedua adalah mengenai kerangka pemikiran.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis mencoba menyajikan pembahasan berdasarkan permasalahan yang telah disusun. Yaitu tentang sistem *outsourcing* perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hak-hak pekerja yang dilindungi, pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* pada antara PT PLN (Persero) dengan PT Musdipa Inti Sejahtera.

BAB IV : PENUTUP

Merupakan bagian akhir dari penulisan hukum yang berisi beberapa kesimpulan dan saran berdasarkan pembahasa yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Tinjauan umum tentang Hukum

Hukum memiliki banyak dimensi dan segi, sehingga tidak mungkin memberikan definisi tentang hukum, yang sungguh-sungguh dapat memadai kenyataan (L.J. Van Apeldorn, 1985:13). Walaupun tidak ada definisi yang sempurna mengenai pengertian hukum, definisi dari beberapa sarjana tetap digunakan yakni sebagai pedoman dan batasan dalam melakukan kajian terhadap hukum. Meskipun tidak mungkin diadakan suatu batasan yang lengkap tentang apa itu hukum, namun Utrecht telah mencoba membuat suatu batasan yang dimaksudkan sebagai pegangan bagi orang yang hendak mempelajari Ilmu Hukum. Menurut Utrecht, hukum adalah himpunan peraturan-peraturan (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan oleh karena itu harus ditaati oleh masyarakat itu (C.S.T. Kansil, 1989:38)

Hans Kelsen mengartikan hukum adalah tata aturan (rule) sebagai suatu sistem aturan-aturan (rules) tentang perilaku manusia. Dengan demikian hukum tidak menumpuk pada satu aturan tunggal (rule) tetapi seperangkat aturan (rules) yang memiliki satu kesatuan sehingga dapat dipahami sebagai suatu sistem, konsekwensinya adalah tidak mungkin memahami hukum jika hanya memperhatikan satu aturan saja (Jimly Asshidiqie dan Ali Safa`at, 2006:13)

Pengertian lain mengenai hukum, disampaikan oleh Sudikno Mertokusumo (2004:40-41), yang mengartikan hukum sebagai kumpulan peraturan-peraturan/ kaidah-kaidah dalam suatu

kehidupan bersama, keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Hukum sebagai kumpulan peraturan atau kaidah mempunyai isi yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang dan normatif karena menentukan apa yang seyogyanya dilakukan, apa yang tidak boleh dilakukan atau harus dilakukan serta menentukan bagaimana caranya melaksanakan kepatuhan pada kaedah-kaedah.

2. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap kepentingan manusia yang dilindungi hukum. Setiap manusia mempunyai kepentingan, yaitu tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan dapat terpenuhi. Oleh karenanya manusia mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum karena hak merupakan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan pada para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak para pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya.

Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003, lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi :

- a) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
- b) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- c) Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan
- d) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja

Di bawah ini diuraikan 4 (empat) macam perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan masalah penelitian yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang meliputi :

a. Waktu Kerja

Undang-Undang No.13 tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, sebagaimana terdapat dalam Pasal 77 adalah sebagai berikut :

- (1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- (2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus mendapat persetujuan dari pekerja yang bersangkutan dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu (Pasal 78 ayat (1) huruf b UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan yang berlaku (Pasal 78 ayat (2) UU No.13 tahun 2003).

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja, sebagaimana yang telah ditentukan dalam pasal 79 (1) UU No.13 tahun 2003 sebagai berikut :

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Setiap pekerja yang menggunakan hak cuti istirahat mingguan berhak atas upah yang penuh.
- c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan telah bekerja selama 12 (dua belas) tahun secara terus menerus
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pada Pasal 80 menerangkan perlindungan bagi pekerja mengenai kesempatan dalam melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Untuk pasal 85 menerangkan perlindungan pekerja ketika adanya hari libur resmi serta kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerjaanya ketika hari libur resmi, yakni :

- (1) Pekerja buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi

- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilakuka atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antar pekerja/buruh dengan pengusaha
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah lembur
- (4) Ketentuan mengenai sifat dan jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perlindungan keselamatan kerja terletak pada penjagaan dan pengawasan keselamatan, yang dimaksudkan untuk melindungi pekerja dalam melaksanakan pekerjaanya, melindungi keselamatan orang lain ditempat kerja dan memelihara sumber produksi agar digunakan secara efisien. Pada Pasal 86 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa :

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Sedangkan pada pasal 87, terdiri dari dua ayat yang menyatakan sebagai berikut :

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah

Pengaturan lebih lanjut mengenai keselamatan kerja dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang mewajibkan pada pengusaha untuk mengusahakan pencegahan kecelakaan kerja yang dapat terjadi sewaktu-waktu di tempat kerja.

c. Pengupahan

Pengupahan merupakan aspek penting dalam perlindungan pekerja. Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karenanya pemerintah membuat

suatu kebijakan pengupahan untuk melindungi para pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan itu meliputi :

- 1) Upah minimum
- 2) Upah kerja lembur
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- 6) Bentuk dan cara pembayaran
- 7) Denda dan potongan upah
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon
- 11) Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

Adapun prinsip yang terdapat dalam pengupahan yaitu :

- 1) Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus
- 2) Pengusaha tidak boleh melakukan diskriminasi upah bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama
- 3) Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaannya (no work no pay)
- 4) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap
- 5) Tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak

Walaupun terdapat prinsip “ no work no pay “ karena alasan tertentu pekerja tetap berhak menerima upah dari

pengusaha. Pengecualian prinsip ini diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pada Pasal 93 ayat (2) yaitu sebagai berikut :

- (1) Jika pekerja sakit, termasuk pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haid sehingga tidak bias melakukan pekerjaan
- (2) Jika pekerja sakit terus menerus (sakit biasa, bukan akibat kecelakaan kerja) sampai 12 bulan, maka upah dibayar oleh pengusaha diatur :
 - (a) 100 % dari upah untuk 4 (empat) bulan pertama
 - (b) 75 % dari upah untuk 4 (empat) bulan kedua
 - (c) 50 % dari upah untuk 4 (empat) ketiga
 - (d) 25 % dari upah untuk bulan selanjutnya sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan pengusaha
- (3) Jika pekerja tidak masuk kerja karena kepentingan khusus yaitu :
 - a) Pekerja menikah, dibayar selama 3 (tiga) hari
 - b) Pekerja menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
 - c) Pekerja membaptiskan anak atau mengkhitanakan anaknya dibayar selama 2 (dua) hari
 - d) Isteri melahirkan atau keguguran, dibayar selama 2 (dua) hari
 - e) Meninggalnya anggota keluarga (suami atau istri, orang tua atau anak atau menantu) dibayar selama 2 (dua) hari
 - f) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia dibayar selama 1 (satu) hari
- (4) Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajibannya terhadap negara

- (5) Pekerja tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena menjalankan ibadah agamanya
- (6) Pekerja bersedia melakukan suatu pekerjaan yang dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
- (7) Pengusaha yang melakukan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha
- (8) Pekerja melaksanakan tugas istirahat
- (9) Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan

d. Kesejahteraan

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 99 Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Selain itu, pengusaha wajib untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi para pekerjanya.

Dalam kaitannya dengan Jamsostek, pengaturannya terdapat dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1992 Tentang Jamsostek dan Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Jamsostek.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Pengusaha wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja dengan ketentuan bahwa hanya pengusaha yang

mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit 1.000.000,00 sebulan. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi :

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. tahun 1992 adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan biasa yang wajar dilalui.

Iuran jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 untuk jaminan kecelakaan kerja ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan sebesar 0,24 % sampai dengan 1,74 % dari upah sebulan.

Jaminan kecelakaan kerja diberikan pada tenaga kerja yang ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan sebesar 0,24 % sampai dengan 1,74 % dari upah sebulan.

Jaminan kecelakaan kerja diberikan pada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berupa penggantian biaya yang meliputi :

- a) Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.
- b) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan
- c) Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan atau alat ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota

badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja

d) Santunan berupa uang meliputi :

- (1) Santunan sementara tidak mampu bekerja
- (2) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya
- (3) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
- (4) Santunan kematian

2) Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang No.3 tahun 1992). Apabila tenaga kerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja maka keluarganya berhak atas santunan kecelakaan kerja. Jika jumlah santunan kecelakaan kerja lebih rendah dari jumlah santunan jaminan kematian maka keluarganya mendapatkan santunan dari jaminan kematian.

Besar iuran jaminan sosial tenaga kerja untuk jaminan kematian sesuai Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 adalah 0,30 % dari upah sebulan yang ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan. Santunan jaminan kematian meliputi :

- (a) Biaya pemakaman sebesar Rp 200.000,00
- (b) Santunan berupa uang sebesar Rp 1.000.000,00

3) Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua dibayarkan kepada tenaga kerja, secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala

berdasarkan pilihan pekerja yang bersangkutan karena telah :

- (a) Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun
- (b) Cacat total setelah ditetapkan oleh dokter walaupun belum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun
- (c) Meninggalkan wilayah Indonesia selamanya
- (d) Meninggal dunia
- (e) Tidak bekerja lagi

Iuran jaminan sosial tenaga kerja menurut Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 untuk jaminan hari tua sebesar 5,70 % dari upah sebulan, dimana 3,70 % ditanggung oleh perusahaan sedang 2 % ditanggung tenaga kerja.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang No. 3 tahun 1993 dan Pasal 33 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.14 tahun 1993 menyebutkan tenaga kerja, suami, atau istri yang sah dan anak sebanyak 3 (tiga) orang berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan.

Iuran jaminan sosial tenaga kerja untuk jaminan pemeliharaan kesehatan sesuai Pasal 9 Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan sebesar 3 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga, dan 6 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga.

Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi :

- (a) Rawat jalan tingkat pertama
- (b) Rawat jalan tingkat lanjutan
- (c) Rawat inap
- (d) Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
- (e) Penunjang diagnosik
- (f) Pelayanan khusus
- (g) Gawat darurat

Jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 tanggal 16 Agustus 1999. ketentuan mengenai jaminan sosial tenaga kerja ini mengatur :

- (a) Apabila tenaga kerja harian lepas, borongan, atau perjanjian kerja waktu tertentu, bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan maka wajib diikutsertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian
- (b) Apabila tenaga kerja harian lepas, borongan, atau perjanjian waktu tertentu, bekerja selama 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih, maka wajib diikutsertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaaa kesehatan

Besarnya iuran kepesertaan tenaga kerja harian lepas, borongan, perjanjian waktu tertentu adalah sama seperti yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 yaitu sama besarnya seperti iuran bagi tenaga kerja tetap perusahaan.

3. Tinjauan Umum Tentang *Outsourcing*

a. *Sejarah outsourcing*

Pada dasarnya praktek dari prinsip-prinsip *outsourcing* telah ada dan diterapkan sejak zaman dahulu. Hal itu dimulai ketika Bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk bertempur dalam peperangan, serta menyewa ahli bangunan untuk membangun kota dan istana. Seiring dengan perkembangan sosial, prinsip *outsourcing* tersebut mulai diterapkan pada dunia usaha.

Sejak revolusi industri, perusahaan-perusahaan berusaha keras untuk menemukan suatu langkah terobosan untuk mendapatkan keuntungan kompetitif dan meningkatkan penjualan. Harapan mereka yaitu perusahaan besar terintegrasi yang memiliki, mengatur dan mengontrol secara langsung semua asetnya.

Pada tahun 1950-an dan 1960-an dalam berbagai pertemuan dilakukan berbagai himbauan untuk mengadakan diversifikasi atau penggolongan, memperbesar basis perusahaan serta mengambil keuntungan dari perkembangan ekonomi. Perkembangan diversifikasi perusahaan ini diharapkan dapat melindungi keuntungan walaupun untuk pengembangannya diperlukan beberapa tingkatan manajemen (Chandra Suwondo, 2003 : 4).

Sejak akhir tahun 1970 dan 1980 perusahaan mengalami kesulitan dalam persaingan global. Hal ini disebabkan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang membengkak. Hal ini mengakibatkan meningkatnya resiko usaha dalam segala hal termasuk resiko

ketenagakerjaan. Oleh karenanya, mulai dilakukan pemikiran untuk menggunakan *outsourcing* dalam dunia usaha (Chandra Suwondo, 2003 : 5)

Awal timbulnya penerapan *outsourcing* dalam perusahaan yaitu untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk masalah ketenagakerjaan. Ini disebabkan karena hal-hal sebagai berikut :

- a) Perubahan paradigma di Negara barat yang menganggap pekerja merupakan asset terbesar perusahaan dan merupakan kewajiban terbesar perusahaan untuk melindungi pekerja;
- b) Perubahan paradigma dari pandangan kerja tradisional dimana pekerja melayani sistem menjadi pandangan kerja modern dimana sistem yang seharusnya melayani pekerja;
- c) Sistem pengembangan karir pada sistem organisasi yang ada saat ini cenderung menghasilkan sebagian orang yang terbuang;
- d) Keterbatasan teknologi otomatisasi.

Kegiatan *outsourcing* yang banyak dilakukan perusahaan besar ini ditandai dengan strategi baru yang diterapkan oleh perusahaan besar yaitu berkonsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi pada proses yang kritical dan memutuskan hal-hal yang harus di-*outsource*-kan.

Ada beberapa alasan yang mendasari suatu perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap sebagian aktivitasnya-aktivitasnya. Alasan-alasan tersebut yaitu : (Richardus E. I. dan Richardus J.P., 2006 : 5)

a) Meningkatkan fokus perusahaan

Dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan dapat lebih memfokuskan diri pada bisnis utama atau core-business-nya sehingga akan dapat menghasilkan keunggulan komparatif yang lebih cepat dan mempercepat pengembangan perusahaan.

b) Memanfaatkan kelas dunia

Spesialisasi yang dimiliki oleh para kontraktor tersebut memiliki keunggulan di bidangnya. Dengan kata lain *outsourcing* hanya diberikan pada kontraktor yang betul-betul unggul di bidang pekerjaan yang akan diserahkan.

c) Membagi risiko

Outsourcing memungkinkan pembagian risiko yang akan memperingan dan memperkecil risiko perusahaan. Dengan adanya pembagian risiko, perusahaan lebih dapat bergerak secara fleksibel.

d) Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan yang lain

Setiap perusahaan memiliki keterbatasan dalam pemilikan sumber daya. Sumber daya tersebut harus dimanfaatkan pada bidang-bidang yang paling menguntungkan. Pelaksanaan *outsourcing* memungkinkan perusahaan untuk menggunakan sumber daya yang terbatas itu untuk bidang-bidang kegiatan utama.

e) Memungkinkan tersedianya dana capital

Outsourcing bermanfaat untuk mengurangi biaya pada kegiatan *non core* atau kegiatan penunjang. Dengan

demikian dana capital dapat digunakan pada aktivitas yang bersifat lebih utama.

f) Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri

Pelaksanaan *outsourcing* terhadap suatu aktivitas tertentu disebabkan karena perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas tersebut secara baik dan memadai. Oleh karenanya dengan melakukan *outsourcing* perusahaan dapat memperoleh sumber daya yang cukup untuk melakukan aktivitas tersebut.

g) Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola

Salah satu masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola adalah birokrasi ekstern yang berbelit yang harus ditaati oleh perusahaan yang dimiliki negara, seperti dalam menjalankan fungsi pembelian barang dan jasa. Permasalahan ini dapat diatasi dengan menyerahkan pekerjaan tersebut pada pihak ketiga yang berbentuk swasta, yang tidak terikat pada birokrasi tertentu.

b. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber. Pengertian *outsourcing* secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*, dijabarkan sebagai berikut: “Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources. Menurut definisi Maurice Greaver, *Outsourcing* dipandang sebagai

tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan melainkan dilimpahkan pada perusahaan jasa *outsourcing* (Sehat Damanik, 2006 : 2).

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan (Artikel Muzni Tambusai, 2006: <http://www.nakertrans.go.id>). Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing* yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

Terminologi *outsourcing* juga terdapat dalam Pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang ke satu, pemborong, mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang

memborongkan dengan menerima bayaran tertentu. Sementara dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 secara implisit tidak ada istilah *outsourcing* tetapi pengertian *outsourcing* itu sendiri secara tidak langsung dapat dilihat pada Pasal 64 yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis. Praktek *outsourcing* dimaksud dalam Undang-Undang ini dikenal dalam 2 (dua) bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 (Artikel Muzni Tambusai,2006: <http://www.nakertrans.go.id>).

Ahli hukum perburuan Aloysius Uwiyono mengatakan bahwa pada dasarnya ada dua bentuk *outsourcing* yang hendak diintrodusir oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bentuk pertama adalah *outsourcing* pekerja (Pasal 66) dan bentuk kedua adalah *outsourcing* pekerjaan (Pasal 65).

Uwiyono menilai *outsourcing* pada bentuk yang pertama dapat dipandang sebagai *human trafficking* (perdagangan manusia). Penilaian Uwiyono ini didasarkan pada asumsi dengan adanya perjanjian dimana perusahaan penyedia jasa menyediakan tenaga kerja dan pengguna (*user*) menyerahkan sejumlah uang, maka seolah-olah terjadi penjualan tenaga kerja. Sementara untuk jenis yang kedua, Uwiyono berpandangan tidak terjadi *human trafficking* (perdagangan manusia). Menurutnya, dalam bentuk yang kedua ini, pekerja/buruh tetap memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemborong. Sedangkan hubungan yang

tercipta antara *user* dengan perusahaan pemborong hanyalah terkait dengan pekerjaan yang diborongkan tersebut (<http://www.tempointeraktif.com>).

Dalam perjanjian *outsourcing* terdapat 3 (tiga) pihak yang saling mengikatkan diri yaitu :

1. Pekerja
2. Perusahaan penyedia jasa pekerja atau pemborongan pekerjaan
3. Perusahaan pemberi kerja

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian yang dibuat antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa (jasa pekerja maupun jasa pemborongan pekerjaan) untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang atau gaji tetap yang dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa.

c. Dasar hukum *outsourcing* di Indonesia

1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

KUH Perdata merupakan tonggak awal pengaturan tentang pekerjaan pemborongan yang secara khusus difokuskan pada obyek tertentu. Ketentuan dalam KUH Perdata tersebut diatur pada pasal 1601 b KUH Perdata yang secara luas mengatur tentang perjanjian perburuan dan pemborongan pekerjaan.

Terminologi *outsourcing* terdapat dalam Pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian

pemborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang ke satu, pemborong, mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu.

Pemborongan pekerjaan menurut pasal 1601 b ini merupakan pendelegasian suatu pekerjaan pada pihak ketiga (perusahaan pemborongan pekerjaan) yang mana perusahaan tersebut menyediakan baik tenaga kerjanya maupun materialnya. Jadi perusahaan yang memborongkan pekerjaan ini hanya terima jadi dan tidak memperlmasalahkan berapa tenaga kerja yang digunakan dan tidak menyediakan alat material dan sarana penunjang pekerjaan tetapi hanya memberikan jangka waktu selesainya pekerjaan tersebut, misalnya adalah pemborongan renovasi gedung sekolah.

2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sementara dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 secara eksplisit tidak ada istilah *outsourcing* tetapi praktek *outsourcing* dimaksud dalam Undang-Undang dikenal dalam 2 (dua) bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66.

Pada pasal 64 disebutkan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis”. Sehingga dengan kata lain perjanjian

outsourcing dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan.

Tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan menggunakan sistem *outsourcing*, hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain. Dalam Pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan pada perusahaan lain itu harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d) tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan tersebut akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Pasal 65 ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003). Perusahaan pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* harus mempunyai izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai dengan domisili perusahaan.

Hubungan kerja antara perusahaan penerima borongan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis, yang didalamnya wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja atau buruh dalam hubungan kerja yang muncul. Hubungan kerja ini dapat didasarkan

pada perjanjian kerja dengan waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

Perusahaan pemberi pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang nantinya akan diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan. Selain itu perusahaan pemberi pekerjaan juga harus menetapkan jenis-jenis kegiatan utam dan kegiatan penunjang yang kemudian akan dilaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Perusahaan lain yang menerima borongan pekerjaan harus memberi perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja yang sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi kerja atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika semua ketentuan diatas tidak dipenuhi maka demi hukum hubungan kerja antara perusahaan penerima borongan dengan pekerjanya beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI
Nomor: KEP.101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara
Perijinan Perusahaan Jasa Pekerja/ Buruh

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor: KEP.101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara
Perijinan Perusahaan Jasa Pekerja/ Buruh dibuat untuk
memenuhi perintah Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang No.
13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana pada
Pasal 2 Kepmenaker ini dinyatakan bahwa:

- (1) Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (2) Untuk mendapatkan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menyampaikan permohonan dengan melampirkan:
 - a. Copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau Koperasi ;
 - b. Copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh ;
 - c. Copy SIUP
 - d. Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku
- (3) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus sudah menerbitkan ijin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan diterima.

Pada Pasal 4 dinyatakan bahwa dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberian pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat :

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan jasa;
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antar perusahaan penyedia jasa dengan

perusahaan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja /buruh di perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerja yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia pekerja/buruh.

Ketentuan pendaftaran perjanjian tertulis antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pemberi pekerjaan diatur pada Pasal 5 yaitu:

- (1) Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 harus didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan
- (2) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi
- (3) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial

- (4) Pendaftaran perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) harus melampirkan draft perjanjian kerja.

Pada Pasal 6 mengatur tentang penerbitan bukti pendaftaran sebagai berikut :

- (1) Dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melakukan perjanjian tersebut
- (2) Dalam hal perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menerbitkan bukti pendaftaran
- (3) Dalam hal terdaftar ketentuan tidak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 4, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan membuat catatan pada bukti pendaftaran bahwa perjanjian dimaksud tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 4

Dijelaskan pada Pasal 7 mengenai pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, sebagai berikut :

- (1) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 mencabut izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan setelah mendapat rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5

(2) Dalam hal izin operasional dicabut, hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.

- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal-hal yang diatur dalam Kepmenaker ini menyangkut persyaratan yang harus dipenuhi ketika perusahaan menyerahkan pekerjaannya kepada perusahaan lain.

Di antara beberapa syarat tersebut adalah bahwa penyerahan pekerjaan harus dibuat dan ditandatangani kedua belah pihak secara tertulis melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Penerima pekerjaan yang menandatangani perjanjian pemborongan tersebut harus merupakan perusahaan yang berbadan hukum dan mempunyai izin usaha dari ketenagakerjaan.

Apabila perusahaan pemborong pekerjaan tersebut akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum. Apabila perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum tersebut tidak melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam

hubungan kerja maka perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum tersebut bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.

Dalam hal suatu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk dapat melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum. Perusahaan tersebut bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang timbul dalam hubungan kerja antar perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerjanya/buruhnya.

Kepmenaker ini juga mengharuskan adanya jaminan atas pemenuhan seluruh hak-hak pekerja. Syarat lainnya adalah penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan utama perusahaan, melainkan hanya berupa kegiatan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (Sehat Damanik, 2006:18).

d. Syarat perjanjian *outsourcing*

Perjanjian dalam *outsourcing* (Alih Daya) dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

- a) Sepakat, bagi para pihak
- b) Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan
- c) Suatu hal tertentu
- d) Sebab yang halal

Perjanjian dalam *outsourcing* (Alih Daya) juga tidak semata-mata hanya mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak sesuai pasal 1338 KUH Perdata, namun juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan, yaitu UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu:

- a) Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh
- b) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- d) tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam *outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bentuk perjanjian kerja ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, karena lingkup

pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* berakhir, maka berakhir juga perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan karyawannya.

4. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

a. Pengertian Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antar pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak harus seimbang. Dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian pengusaha adalah:

- 1) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- 2) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- 3) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Selain pengertian normatif di atas, beberapa ahli hukum juga memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja. Menurut Imam Soepomo yang ditulis oleh Lalu Husni (2003: 54) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan bayaran upah.

Menurut Subekti yang dikutip oleh Koko Kasidi (1999: 6) memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana

pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh orang lain.

Dari beberapa pengertian diatas, perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Lalu Husni, 2005: 55).

c. Isi Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat mengenai identitas para pihak, jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, jangka waktu perjanjian, tempat dan tanggal perjanjian dibuat serta tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dengan adanya suatu perjanjian kerja maka akan menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Pembebanan kewajiban pada pekerja/buruh akan menimbulkan hak bagi pengusaha, demikian pula sebaliknya bahwa kewajiban pengusaha akan menimbulkan hak bagi pekerja. Adapun kewajiban-kewajiban bagi pekerja yang harus dilaksanakan (F.X. Djumaldji, 2001: 79-83) adalah :

1) Melakukan pekerjaan

Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui pekerja sebelumnya sehingga pengusaha tidak memperluas pekerjaan dengan memberi upah yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Pekerja wajib melakukan pekerjaan itu sendiri dan tidak boleh diwakilkan.

2) Mentaati tata tertib perusahaan

Menurut Pasal 1603 b KUHPerdara, buruh wanita mentaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas peraturan perundang-undangan, perjanjian atau peraturan. Peraturan yang disebutkan dalam pasal ini adalah peraturan tata tertib perusahaan. Peraturan tata tertib perusahaan ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat dari adanya kepemimpinan dari pengusaha kepada pekerja.

3) Wajib membayar denda dan ganti rugi

Untuk setiap pelanggaran atas perbuatan yang sudah dikenakan denda tidak boleh dituntut ganti rugi untuk perbuatan tersebut. Denda yang dikenakan tidak boleh untuk kepentingan pengusaha tetapi untuk kepentingan pekerja. Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari pekerja apabila terjadi kerusakan barang baik milik pengusaha, atau pihak ketiga, karena kesengajaan atau kelalaian. Kewajiban membayar denda atau ganti rugi harus diatur lebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.

4) Bertindak sebagai buruh yang baik

Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, maupun peraturan perusahaan. Di samping itu juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.

Pengusaha juga mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan (F.X. Djumialdji, 2001: 79-83) adalah :

1) Membayar upah

Upah adalah imbalan yang berupa uang atau dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh pada saat terjadinya perjanjian kerja berakhir.

2) Memberi istirahat mingguan dan hari libur

Istirahat mingguan hanya diberikan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, namun untuk waktu kerja 5 (lima) hari seminggu maka istirahat mingguan adalah 2 (dua) hari, pada umumnya jatuh pada hari Sabtu dan Minggu. Pada hari libur resmi pekerja berhak mendapat istirahat dengan upah sebagaimana biasa diterima.

3) Mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja

Dalam Pasal 1602 w KUHPdata ditentukan bahwa majikan wajib untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, di mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan sedemikian rupa dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan, menggandakan aturan serta memberi petunjuk sedemikian rupa sehingga pekerja terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan, atau harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan. Ketentuan Pasal ini ditujukan untuk melindungi pekerja, oleh sebab itu pengusaha yang melalaikan kewajiban tersebut dapat dikenakan sanksi.

4) Memberi surat keterangan

Kewajiban memberi surat keterangan diatur dalam Pasal 1602 z KUHPdata yang menyatakan bahwa pada waktu berakhirnya hubungan kerja, pengusaha wajib memberi surat keterangan kepada pekerja. Surat keterangan ini

biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, masa kerja dan sebagainya.

5) Bertindak sebagai majikan yang baik

Pasal 1602 y KUHPdata menyebutkan bahwa majikan wajib melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik. Dari ketentuan ini dapat disimpulkan bahwa meskipun ada kewajiban yang tidak tertulis dalam perjanjian kerja tetapi menurut kepatutan serta kebiasaan atau undang-undang seharusnya wajib dilakukan atau tidak dilakukan, pengusaha harus melakukan hal tersebut.

d. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Pada Pasal 1320 KUHPdata disebutkan bahwa untuk syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat yaitu :

1) Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Dalam perjanjian kerja, suatu kesepakatan terjadi kalau pengusaha setuju untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan pekerjaan yang sudah diberitahukan kepada tenaga kerja itu dan pekerja itu setuju untuk menerima dengan jumlah pembayaran tertentu yang disepakati.

2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Bahwa untuk melakukan perbuatan hukum para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perikatan-perikatan, jika oleh undang-undang tidak dinyatakan cakap

3) Suatu hal tertentu

Hal ini menunjuk pada perjanjian yang dibuat itu merupakan perjanjian tertentu dan pokok atau obyeknya harus tertentu atau jelas.

4) Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal adalah terlarang bila dilarang oleh undang-undang, atau berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang dijanjikan
- 4) Pekerjaan yang dijanjikan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

e. Macam-macam Perjanjian Kerja

Pembagian perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya dibagi menjadi 2 (dua) macam :

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian ini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memberikan pengertian tentang perjanjian kerja waktu tertentu. Di dalam undang-undang tersebut hanya disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa

Indonesia dan huruf latin serta harus memenuhi syarat-syarat antara lain :

- a) Harus mempunyai jangka waktu tertentu
- b) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
- c) Tidak mempunyai syarat masa percobaan

Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004 yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Dalam pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk-produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, hal ini sesuai

dengan Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Dalam Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004 disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian ini dapat dibuat secara lisan atau tertulis.

Dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai :

- a) Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);
- b) Pihak pekerja/buruh meninggal dunia;
- c) Pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
- d) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bias dilanjutkan (Zaeni Asyhadie, 2007: 57).

Dengan demikian perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan.

f. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, perjanjian kerja berakhir bila :

1) Pekerja meninggal dunia

Perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia, maka dengan sendirinya ahli warisnya berhak mendapat hak-haknya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.

2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

Bila perjanjian kerja telah ditentukan jangka waktunya maka perjanjian kerja tersebut berakhir dengan sendirinya

3) Adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

Perjanjian kerja yang diputus oleh pengadilan ini biasanya antara pekerja dengan pengusaha ada masalah atau perselisihan yang tidak bias diselesaikan secara kekeluargaan, sehingga perjanjian kerja tersebut putus oleh pengadilan

4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

Keadaan atau kejadian tertentu yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

B. Kerangka Pemikiran

Indonesia adalah Negara hukum, yang mana sebagai sebuah negara hukum Indonesia harus mampu untuk memberikan perlindungan di segala bidang bagi semua warga negaranya. Di bidang pekerjaan, negara (pemerintah) memberikan jaminan kepada setiap warga negaranya berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 27 ayat (2) UUD 1945).

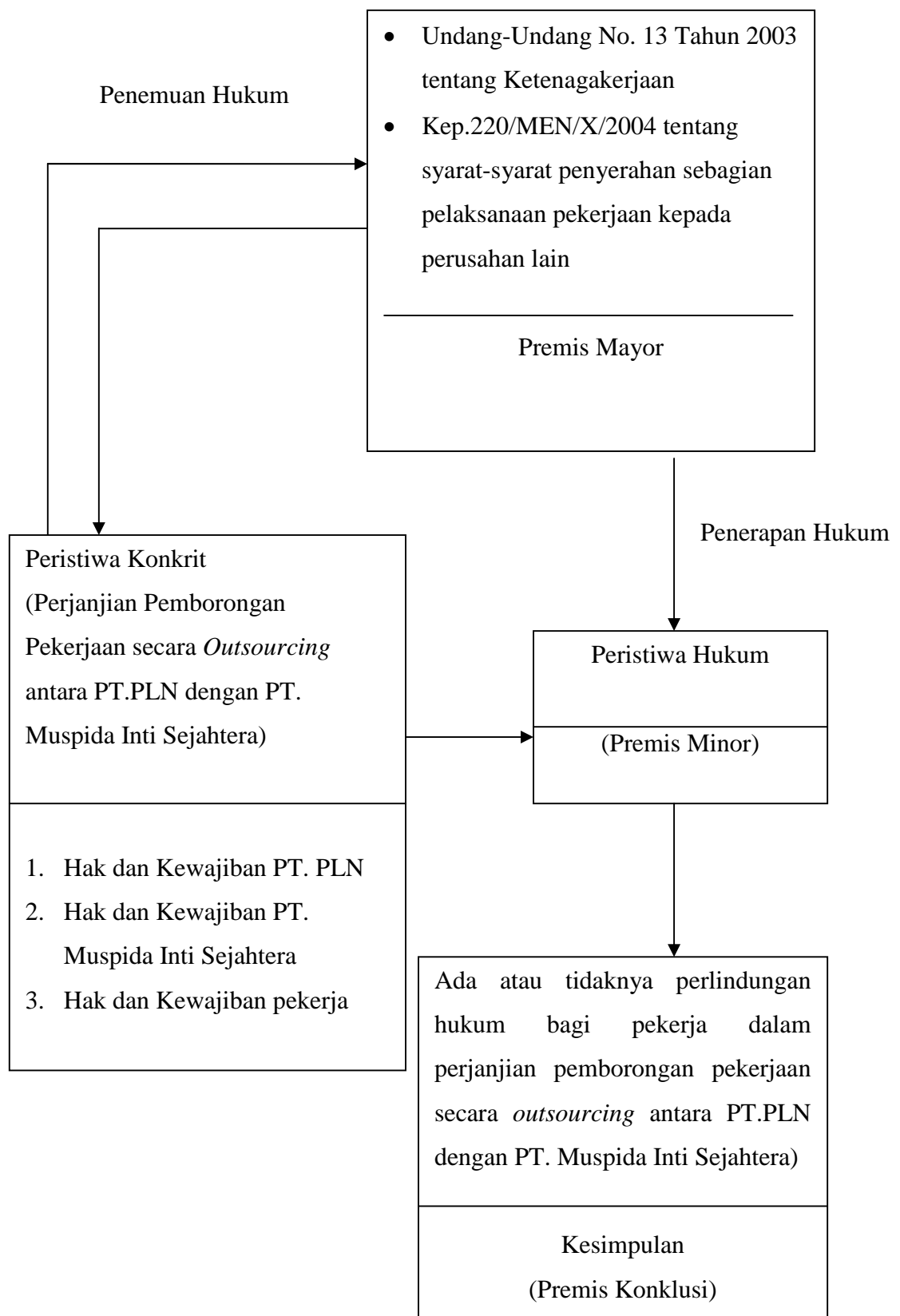
Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, negara memberikan landasan hukum bagi setiap warga negaranya dalam melakukan kegiatan di bidang ketenagakerjaan. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sebagai landasan hukum dalam bidang ketenagakerjaan maka diharapkan agar mampu mewujudkan tujuan dari hukum itu sendiri. Menurut Radbruch, tujuan hukum itu setidaknya harus dapat memenuhi tiga hal pokok yang sangat prinsipil yakni : Keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan (Satjipto Raharjo, 2005:19).

Kepastian hukum menunjuk pada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekwen, yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subyektif (Satjipto Raharjo, 2005:19). Oleh karena itu maka dibentuklah peraturan hukum misalnya Undang-Undang. Namun adakalanya pula Undang-Undang itu sendiri tidak sempurna, tidak lengkap dan tidak jelas karena memang sangat sulit untuk mampu mengatur segala kehidupan manusia secara tuntas.

Menemukan hukum tidak hanya sekedar dengan menceri undang-undang untuk dapat diterapkan pada peristiwa konkrit yang berupa perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* antara PT

PLN dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera Inti Sejahtera dengan permasalahan mengenai apa saja hak dan kewajiban PT PLN dan PT. Musdipa Inti Sejahtera Inti Sejahtera dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* dan apakah pekerja memperoleh perlindungan hukum dalam perjanjian pemborongan antara PT PLN dan PT. Musdipa Inti Sejahtera Inti Sejahtera. Peristiwa konkrit ini harus diarahkan kepada undang-undangnya yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebaliknya undang-undang pun harus disesuaikan dengan peristiwa konkrit. Peristiwa konkrit diarahkan kepada undang-undang agar dapat diterapkan pada peristiwanya yang konkrit sedang undang-undang disesuaikan dengan peristiwanya yang konkrit (Sudikno Mertokusumo, 1991: 36).

Untuk memperoleh jawaban atas permasalahan penelitian yaitu apakah pekerja telah mendapat perlindungan hukum dalam perjanjian pemborongan secara *outsourcing* maka melalui silogisme deduksi akan memperoleh kesimpulan atau premis konklusi mengenai ada tidaknya perlindungan terhadap pekerja dalam perjanjian pemborongan secara *outsourcing*.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Cabang Semarang

Kelistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, pada saat beberapa perusahaan milik Belanda, antara lain pabrik gula dan teh mendirikan pembangkit tenaga listrik yang dipergunakan untuk keperluan sendiri. Kelistrikan untuk kemanfaatan umum mulai ada pada saat perusahaan swasta milik Belanda yaitu *NV. Nign* yang pada mulanya bergerak di bidang gas memperluas usahanya di bidang listrik untuk kemanfaatan umum, pada tahun 1927 pemerintah Belanda membentuk *S'lands Waterkracht Bedruven (LWB)* yaitu perusahaan listrik negara yang mengelola PLTA Plegan, PLTA Lamajan, PLTA Bengkok Dago, PLTA Ubruk dan Kracak di daerah Jawa Barat, PLTA Giringan di Madiun, PLTA TES di Bengkulu, PLTA Tonsea Lama di Sulawesi Utara dan PLTU di Jakarta. Selain itu di beberapa kotapraja dibentuk perusahaan-perusahaan listrik kotapraja.

Menyerahnya pemerintah Belanda kepada Jepang dalam perang dunia II maka Indonesia dikuasai oleh Jepang. Oleh karena itu perusahaan listrik dan gas yang ada diambil alih oleh Jepang dan semua personil dalam perusahaan listrik tersebut diambil alih oleh orang-orang Jepang. Dengan jatuhnya Jepang ketangan Sekutu, dan diproklamasikannya kemerdekaan Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka kesempatan baik ini dimanfaatkan oleh pemuda dan buruh listrik dan gas untuk mengambil alih perusahaan-perusahaan listrik dan gas yang dikuasai Jepang.

Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang kemudian pada bulan September 1945 delegasi dari buruh atau pegawai listrik dan gas yang diketuai oleh Kobarsyih menghadap pimpinan KNI (Komite Nasional Indonesia) pusat yang pada waktu itu diketuai oleh Mr. Kasman Singodimedjo untuk melaporkan hasil perjuangan Jepang, selanjutnya delegasi Kobarsyih bersama-sama dengan pimpinan KNI pusat menghadap presiden Soekarno, untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan listrik dan gas kepada pemerintah Republik Indonesia. Penyerahan tersebut diterima oleh Presiden Soekarno dan kemudian dengan penetapan pemerintah tahun 1945 nomor I/SD tetanggal 27 Oktober 1945 maka dibentuklah jawatan listrik dan gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga.

Dengan adanya Agresi Belanda I dan II sebagian besar perusahaan-perusahaan listrik dikuasai kembali oleh pemerintah Belanda atau pemiliknya semula. Pegawai-pegawai yang tidak mau bekerjasama kemudian mengungsi dan menggabungkan diri kepada kantor-kantor jawatan listrik dan gas didaerah-daerah Republik Indonesia yang bukan daerah pendudukan Belanda untuk meneruskan perjuangan. Para pemuda kemudian mengajukan mosi yang dikenal dengan mosi Kobarsyih tentang nasionalisasi perusahaan listrik dan swasta kepada parlemen Republik Indonesia. Selanjutnya dikeluarkan keputusan Presiden Republik Indonesia nomor 163, tanggal 3 Oktober 1953 tentang Nasionalisasi perusahaan listrik milik bangsa asing di Indonesia apabila waktu konsesinya habis.

Sejalan dengan meningkatnya perjuangan bangsa Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari cengkraman penjajah Belanda maka dikeluarkan Undang-Undang nomor 86 tahun 1958 yang disahkan pada tanggal 27 Desember 1958 tentang nasionalisasi

perusahaan listrik dan gas milik Belanda. Dengan Undang-Undang tersebut, maka seluruh perusahaan listrik dan gas berada ditangan bangsa Indonesia.

Sejak saat itu perusahaan pelistrikan secara “de facto” kemudian diambil alih kembali kepada pemerintah Indonesia. Kemudian baru pada tahun 1959 dikeluarkan Peraturan Pemerintah No.18 Tahun 1959 tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik dan Gas Milik Belanda berada ditangan bangsa Indonesia yang selanjutnya berganti nama menjadi Perusahaan Listrik Negara disingkat PLN.

Dalam tindak lanjutnya, PLN kemudian berpijak pada Peraturan Pemerintah No. 67 Tahun 1961 tentang Pendirian Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara yang pada dasarnya sebagai pelaksanaan Undang-Undang No.19 Perpu tahun 1960 khususnya pasal 20 ayat (1) sub a, maka didirikan suatu badan pimpinan umum yang disertai tugas menyelenggarakan penguasaan dan pengurusan atas perusahaan-perusahaan milik Negara yang berusaha dibidang listrik dan gas milik Belanda yang telah dikenakan nasionalisasi berdasarkan Undang-Undang No. 86 Tahun 1958 jo Peraturan Pemerintah No.18 tahun 1959.

Dalam perkembangannya kemudian, tahun 1965 Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara ini dibubarkan, dengan pertimbangan atau alasan untuk mempertinggi daya guna dan daya kerja maka perusahaan-perusahaan di bidang tenaga listrik dan industri gas dibentuk sebagai kesatuan-kesatuan usaha dibidang ekonomi yang berfungsi untuk menyelenggarakan kemanfaatan umum. Dalam realisasinya diterbitkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1965 tentang (I) Pembubaran Pimpinan

Umum Perusahaan Listrik Negara dan (II) Pendirian Perusahaan Listrik Negara (PLN) dan Perusahaan Gas Negara (PGN).

Sejalan dengan perkembangan kebijakan pemerintah tentang bentuk-bentuk Usaha Negara sebagaimana dituangkan dalam Instruksi Presiden No. 17 Tahun 1967, Perpu No. 1 tahun 1969, dan Undang-Undang No. 9 Tahun 1969 Perusahaan Listrik Negara (PLN) terhitung mulai tahun 1972 statusnya ditingkatkan menjadi Perusahaan umum (Perum) Listrik Negara (PP No. 18 Tahun 1972 jo PP No. 54 tahun 1972).

Pengertian Perum adalah perusahaan yang melayani kepentingan umum (kepentingan produksi, distribusi, konsumsi secara keseluruhan) dan sekaligus untuk memupuk keuntungan. Usaha yang dijalankan dengan memegang teguh syarat-syarat *efficiency, effectifitas, economic cost. accounting principles* dan *management effectiviness* serta bentuk pelayanan (*service*) yang baik terhadap masyarakat dan pelangganya. Selanjutnya mulai tahun 1994 sampai sekarang perusahaan ketenagalistrikan berubah menjadi PT. PLN (Persero).

Penetapan ini berdasar Akte Notaris Sutjipto, S.H. No. 169 tertanggal 30 Juli 1994 di Jakarta dan P.P. no. 23 tanggal 16 Juni 1994. dalam selanjutnya Akte Notaris tersebut kini telah diubah dengan Akta Notaris Ny. Indah Fatmawati, S.H. No. 70 tanggal 27 Januari 1998 (Data Sekunder PLN, 1998: 1).

2. Gambaran Umum PT. Musdipa Inti Sejahtera

PT. Musdipa Inti Sejahtera berdiri pada tanggal 10 Maret 2004 di Surakarta berdasarkan Akte Notaris Ny. Sri Widiati Sutjipto, S.H. No. 21, beserta akta perubahannya yang telah ditetapkan oleh Menteri Hukum Dan HAM RI Nomor : AHU-

0646.AH.01.02 Tahun 2008 Tanggal 14 Januari 2008, dengan Direktur Utama H. Mathori. PT. Musdipa Inti Sejahtera yang berkedudukan di Jalan Apel II/I Jajar Laweyan Surakarta ini bergerak dibidang :

1. perdagangan umum dan usaha-usaha perdagangan alat tulis kantor, barang cetakan, pakaian seragam, komputer, *mebelair electrical, mechanical*
2. penyediaan jasa kelistrikan, jasa *cleaning service*, dan jasa *security*.

Perusahaan tersebut mempunyai pekerja sejumlah 449 orang dengan status sebagai karyawan tetap, yang tersebar di 13 unit. Pekerja PT. Musdipa Inti Sejahtera tidak ada yang berasal dari pensiunan PLN sehingga pegawai direkrut sendiri oleh perusahaan tersebut (keterangan Direktur PT. Musdipa Inti Sejahtera, bulan Juni 2009).

3. Pelaksanaan *Outsourcing* Pada PT. PLN (Persero)

Outsourcing di lingkungan PLN sebenarnya telah berlangsung sejak lama, jauh sebelum adanya ketentuan ketenagakerjaan yang mengatur secara tegas tentang pelaksanaan *outsourcing*. Dahulu namanya bukanlah *outsourcing* melainkan pemborongan pekerjaan yang pada umumnya dilakukan oleh kontraktor listrik yang tergabung dalam Asosiasi Kontraktor Listrik Indonesia (AKLI).

Sebelum adanya Surat Keputusan Direksi Nomor 118.K/010/DIR/2004 tentang Penataan *Outsourcing* di Lingkungan PT. PLN (Persero), dahulu PLN dalam memborongkan pekerjaan pada bidang pembacaan kWh meter adalah kepada koperasi pensiunan karyawan PLN. Koperasi ini bukan merupakan bagian

dari struktur organisasi PLN tetapi berdiri sendiri dimana anggotanya adalah para karyawan PLN yang telah pensiun sehingga statusnya adalah lepas dan tidak lagi memiliki hubungan hukum dengan PLN, kecuali hanya hubungan administratif pensiunan dan hubungan emosional saja.

Namun setelah dikeluarkannya Surat Keputusan Direksi Nomor 118.K/010/DIR/2004 tentang Penataan *Outsourcing* di Lingkungan PT PLN (Persero) dimana didalamnya menyatakan bahwa koperasi karyawan/ pensiunan karyawan tidak boleh menerima pemborongan pekerjaan dari PT PLN (Persero), oleh karena itu PT PLN mengadakan penataan ulang mengenai *outsourcing* di lingkungan PLN. Penataan ini sekaligus ditujukan sebagai kontrol terhadap keberadaan tenaga kerja di lingkungan PT PLN (Persero). Penataan ulang ini menyangkut tentang proses peralihan penyediaan tenaga kerja atau pelaksanaan pekerjaan dari koperasi pensiunan karyawan kepada perusahaan lain agar tidak mengganggu pelayanan dan penyediaan jasa tenaga listrik kepada pelanggan serta sedapat mungkin meminimalisasikan masalah dan menghindari adanya gejolak.

Proses peralihan pemborongan pekerjaan dari koperasi pensiunan karyawan kepada perusahaan lain yang ditunjuk sebagai rekanan dari PLN ini harus memenuhi beberapa ketentuan-ketentuan, antara lain :

1. Pelaksanan *outsourcing* yang diserahkan kepada koperasi karyawan PLN/ koperasi pensiunan PLN sebelum diberlakukannya keputusan ini, harus dialihkan kepada perusahaan lain yang telah memenuhi ketentuan yang berlaku dengan masa kerja berlanjut, diawali dengan:
 - a. Mencatat data dan membuat daftar rekapitulasi pekerja koperasi pegawai/pensiunan PLN, PT atau instansi lain;

- b. Pejabat yang bertanggung jawab atas pemeliharaan dan keakuratan data pekerja koperasi pegawai/ pensiunan PLN atau instansi lain sebagaimana dimaksud diatas adalah:
 - 1) Sekretaris perusahaan untuk lingkungan PLN Kantor Pusat
 - 2) Manajer, Kepala Staf, atau Kepala Divisi yang membidangi SDM untuk seluruh lingkungan unit PLN yang bersangkutan;
 - 3) Manajer unit pelaksana, Kepala Cabang, Kepala Sektor, Pejabat Setingkat untuk seluruh lingkungan unit pelaksana yang bersangkutan;
 - c. Pemeliharaan data sebagaimana dimaksud diatas merupakan dokumen penting yang harus dipelihara untuk kepentingan pengawasan sisrem administrasi dan dosis pekerja, akibat adanya pengalihan pekerjaan koperasi pegawai/ pensiunan PLN atau instansi lain ke perusahaan dengan masa kerja berlanjut;
 - d. Pencatatan data harus dikirimkan kepada Deputi Direktur Pengembangan Sistem SDM paling lambat Agustus 2004, yang dikoordinir oleh manajer, kepala staf, kepala divisi yang membidangi SDM untuk seluruhlingkungan unit PLN yang bersangkutan;
- 2. Sistem unit harus mengevaluasi dan melakukan penyempurnaan pelaksanaan *outsourcing* yang sudah berlangsung saat ini, sesuai dengan ketentuan.
 - 3. Jika perusahaan lain, sebelum diberlakukannya ketentuan ini ternyata tidak mampu memenuhi persyaratn sebagaimana dimaksud dalam ketentuan, maka perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja tersebut tidak boleh diperpanjang lagi dan harus segera memilih atau menunjuk perusahaan lain yang memenuhi persyaratan.

4. Semua pekerjaan yang di *outsourcing* ke perusahaan lain, yang tidak sesuai kriteria maka harus segera diambil alih dan dikerjakan oleh pegawai.
5. perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia tenaga kerja yang belum memuat ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan, agar segera dilakukan amandemen atau pembaharuan perjanjian.

Proses pemilihan perusahaan penerima *outsourcing* dapat dilakukan dengan cara pelelangan maupun penunjukan langsung. Prosedur yang harus dilakukan sebelum pelaksanaan *outsourcing* yaitu :

1. PT PLN (Persero) mengadakan pengumuman lelang lewat internet
2. Para peserta yang berminat melakukan pendaftaran E-proc melalui internet
3. PT PLN (Persero) memberikan pengumuman pra kualifikasi
4. PT PLN (Persero) sebagai pihak pemberi kerja mengundang perusahaan calon penerima pekerjaan tersebut melakukan presentasi
5. Pelaksanaan presentasi oleh perusahaan calon penerima pekerjaan
6. PT PLN (Persero) memberikan kesempatan kepada perusahaan calon penerima pekerjaan untuk melakukan penawaran harga
7. PT PLN (Persero) memberi penjelasan mengenai pekerjaan yang akan diserahkan
8. Penawaran harga oleh perusahaan calon penerima pekerjaan
9. PT PLN (Persero) melakukan proses surat penawaran harga
10. negosiasi
11. Pengumuman pemenang
12. penunjukan perusahaan yang berhak menerima pekerjaan

13. pembuatan kontrak antara PT PLN (Persero) sebagai pemberi kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan

14. pelaksanaan kontrak

(Sumber: data Sekunder PT PLN (Persero))

4. Hak dan Kewajiban PT PLN (Persero) dan PT Musdipa Inti Sejahtera Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan secara *Outsourcing*

Kegiatan *outsourcing* oleh PT PLN (Persero) dengan PT Musdipa Inti Sejahtera dimulai pada awal tahun 2009 ini tepatnya pada bulan Mei 2009, berdasarkan kesepakatan dan persetujuan untuk mengikatkan diri dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara PT PLN (Persero) dengan PT Musdipa Inti Sejahtera dengan Surat Perjanjian Nomor : 194.PJ/610/DJTY/2009 Tanggal 15 Mei Tahun 2009, berdasarkan :

- a. Surat Penawaran Harga dari PT Musdipa Inti Sejahtera Nomor : 001/MIS/U.1/I/2009, tanggal 12 Januari 2009;
- b. Surat General Manager PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY No.209/610/DJTY/2009 tanggal 10 Maret 2009 perihal Penunjukan Pemenang Pekerjaan Jasa Borongan *Outsourcing* Baca Meter PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY;
- c. Berita Acara Kesepakatan Jasa *Outsourcing* Baca Meter No.334/610/MAGA/2009 tanggal 13 Mei 2009.

Surat perjanjian pemborongan pekerjaan antara PT PLN (Persero) dengan PT Musdipa Inti Sejahtera ini merupakan perjanjian tentang pelaksanaan pekerjaan pemborongan jasa baca meter, pembuatan RBM dan memberikan laporan secara tertulis tentang kelainan APP dan hal-hal lain yang berpotensi dapat merugikan PT PLN (Persero).

Dalam Surat Perjanjian Nomor : 194.PJ/610/DJTY/2009 Tanggal 15 Mei Tahun 2009 ini berisi 36 Pasal dan dalam pasal-pasal tersebut dapat dilihat hak dan kewajiban PT PLN (Persero) maupun PT Musdipa Inti Sejahtera. Hak dan kewajiban PT PLN (Persero) dan PT Musdipa Inti Sejahtera antara lain :

Kewajiban PT PLN (Persero) :

1. menyerahkan pekerjaan borongan pada PT Musdipa Inti Sejahtera
2. membayar uang jasa pemborongan kepada PT Musdipa Inti Sejahtera sesuai kesepakatan dalam perjanjian
3. memberikan data jumlah pelanggan kepada PT Musdipa Inti Sejahtera sebagai pihak penerima pekerjaan
4. melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan
5. menjaga segala data yang sifatnya rahasia dan tidak akan mengungkapkan atau mengalihkan kepada pihak lain

Hak PT PLN (Persero) :

1. menerima laporan data bersih hasil baca meter sesuai batas waktu yang telah disepakati (Pasal 9 ayat (1))
2. menerima informasi dari PT Musdipa Inti Sejahtera apabila ada keluhan dari pelanggan
3. menerima informasi penggunaan listrik yang tidak sesuai dengan jenis tarif yang tertulis dalam kontrak dan atau dicurigai terjadi penggunaan listrik yang tidak sah
4. menerima laporan secara tertulis tentang kelainan APP dan hal-hal lain yang berpotensi dapat merugikan PT PLN (Persero)
5. melakukan evaluasi selama pelaksanaan pekerjaan dengan membandingkan data kondisi sebelum dan sesudah pembacaan meter dilaksanakan oleh PT Musdipa Inti Sejahtera.

Kewajiban PT Muspida Inti Sejahtera :

1. Melaksanakan pekerjaan baca meter berupa :
 - a. melaksanakan pembacaan angka stand kWh meter menggunakan PDE/ Camera Digital terhadap pelanggan tegangan rendah dengan pengukuran secara langsung kecuali kWh meter AMR
 - b. menerima data pelanggan yang harus dibaca secara harian sesuai dengan urutan Route Baca Meter
 - c. memproses hasil pencatatan/ perekaman gambar menggunakan aplikasi software yang telah ditentukan
 - d. menyimpan rekaman data stand kWh meter sekurang-kurangnya selama 6 (enam) bulan terakhir
 - e. mencatat dan memaraf angka stand kWh meter, tanggal pada KML sesuai kolomnya
 - f. menyampaikan dan memasang KML di pelanggan yang disebabkan karena belum terpasang, hilang, rusak, penuh
 - g. menyampaikan pemberitahuan pembacaan meter kepada pelanggan yang tidak dapat dibaca/ difoto
 - h. verifikator/ pengawas wajib melaksanakan verifikasi data hasil pembacaan kWh meter dengan melakukan pengecekan ke pelanggan apabila ada pemakaian tidak normal
 - i. menyerahkan data stand kWh meter hasil verifikasi sesuai huruf h tersebut secara harian
 - j. menyampaikan dan memasang Label barcode dan laminatingnya di kWh meter pelanggan lama atau baru
 - k. membersihkan kaca kWh meter untuk memudahkan dalam pengambilan foto stand kWh meter
 - l. menyampaikan brosur, leaflet, pengumuman atau pemberitahuan lainnya pada pelanggan

- m. melakukan rotasi petugas baca meter maksimal setiap 6 (enam) bulan sekali
- 2. Melaksanakan lingkup pekerjaan pembentukan RBM
- 3. Melaporkan secara tertulis kepada PT PLN tentang kelainan APP dan hal-hal lain yang berpotensi bisa merugikan PT PLN
- 4. Menyampaikan data bersih hasil pencatatan sesuai waktu yang telah disepakati
- 5. Menyediakan fasilitas kerja berupa tempat kerja/ kantor yang layak, administrasi perkantoran serta peralatan kerja yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6. Menjamin mutu hasil baca meter yang dilaporkan pada PT PLN adalah akurat dan benar sesuai kondisi yang sebenarnya yang ada pada pelanggan
- 7. Mempunyai struktur organisasi untuk melakukan pengontrolan pekerjaan secara rutin dan melakukan koordinasi dengan PT PLN
- 8. Menjamin kerahasiaan semua dokumen, data dan informasi yang berkaitan dengan perjanjian dan tidak akan mengungkapkan atau mengalihkan pada pihak lain

Hak PT Musdipa Inti Sejahtera :

- 1. Menerima pekerjaan borongan dari PT PLN berupa Baca Meter
- 2. Menerima uang jasa borongan pekerjaan sesuai ketentuan yang telah disepakati dari PT PLN

5. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan secara *Outsourcing* Antara PT PLN (Persero) dan PT Musdipa Inti Sejahtera

Berdasarkan hasil konfirmasi dengan bagian Niaga PT PLN (Persero), kegiatan pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT PLN (Persero) dan PT Musdipa Inti Sejahtera ini

berlangsung pada bulan Mei sejak ditandatanganinya perjanjian pemborongan pekerjaan antara PT PLN (Persero) dan PT Musdipa Inti Sejahtera Nomor : 194.PJ/610/DJTY/2009 Tanggal 15 Mei Tahun 2009.

Perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT PLN (Persero) dan PT Musdipa Inti Sejahtera memang secara implisit tidak diatur secara khusus, hanya diatur secara garis besar saja sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 angka 2 yakni biaya pemborongan pekerjaan jasa *outsourcing* baca meter sebesar Rp. 1.134,67 / pelanggan /bulan tersebut sudah termasuk untuk :

- a. PPN 10 % dan semua pajak-pajak sesuai ketentuan yang berlaku
- b. Biaya materai, biaya pembuatan laporan-laporan per bulan
- c. Biaya operasional kantor tiap bulan
- d. Gaji/ upah pegawai dan petugas baca meter tiap bulan
- e. Iuran jamsostek pegawai/ petugas baca meter tiap bulan
- f. Tunjangan hari raya keagamaan pegawai dan petugas baca meter minimal setahun sekali
- g. Pemberian pakaian seragam pegawai/ petugas baca meter minimal setahun 2 (dua) kali
- h. Biaya pendidikan dan pelatihan pegawai / petugas baca meter apabila sewaktu-waktu diperlukan
- i. Resiko Overhead dan Keuntungan (ROK)

Disamping melihat dari perjanjian pemborongan pekerjaan, perlindungan hukum bagi pekerja dapat dilihat pula secara lebih jelas pada Perjanjian Kerjanya antara PT Musdipa Inti Sejahtetra dengan pekerja *outsourcing*. Dalam perjanjian kerja dapat diketahui hak dan kewajiban pekerja, yaitu :

Kewajiban pekerja antara lain (Pasal 3 angka 1) :

1. melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya
2. mematuhi ketentuan jam kerja
3. mematuhi ketentuan dan tata tertib
4. mematuhi ketentuan-ketentuan lain yang berlaku di PT Musdipa Inti Sejahtera ataupun yang berlaku umum
5. loyal kepada Negara dan Perseroan
6. apabila tidak masuk kerja karena sakit harus menyampaikan surat keterangan

Hak pekerja antara lain (Pasal 3 angka 2) :

1. memperoleh penghasilan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya
2. memperoleh seragam kerja sebanyak 1 (satu) stel dalam setiap 6 (enam) bulan
3. menerima hak-hak kepegawaian sesuai ketentuan yang ditetapkan jamsostek
4. memperoleh pesangon sesuai yang ditetapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Selain dalam perjanjian kerja, hak dan kewajiban serta larangan-larangan bagi pekerja dapat dilihat pula dalam Peraturan Pegawai Perusahaan, antara lain :

Kewajiban pekerja antara lain (Pasal 3 ayat (1)) :

1. Melaksanakan semua tugas pekerjaan/ perintah yang diberikan oleh PT. Musdipa Inti Sejahtera dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab
2. Menyimpan data, keterangan, informasi yang dianggap sebagai rahasia PT. Musdipa Inti Sejahtera yang didapat karena jabatan maupun didalam pergaulannya di lingkungan PT. Musdipa Inti Sejahtera

3. Setia, loyal dan menjaga citra serta membela kepentingan PT. Musdipa Inti Sejahtera
4. Selalu menjaga kesopanan dan kesusilaan serta norma-norma pergaulan yang berlaku di masyarakat
5. Mentaati dan melaksanakan setiap ketentuan dan peraturan yang berlaku di lingkungan kepentingan PT. Musdipa Inti Sejahtera
6. Selalu berusaha meningkatkan pelayanan kepada pelanggan

Hak pekerja antara lain (Pasal 3 ayat (2)) :

1. Memperoleh penghasilan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya
2. Memperoleh hak-hak kepegawaian lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku
3. Memperoleh cuti apabila telah memenuhi persyaratan cuti
4. Pegawai berhak mendapat tunjangan struktural berdasarkan jabatan yang diberikan oleh PT. Musdipa Inti Sejahtera
5. Menerima tunjangan hari raya dan santunan kesejahteraan
6. Menerima jamsostek
7. Menerima penghasilan lainnya yang didapat dari tugas pada kegiatan yang diadakan PT. Musdipa Inti Sejahtera
8. Menerima tunjangan istri dan anak
9. Pegawai yang diberhentikan dengan hormat berhak menerima pesangon
10. Pegawai yang diberhentikan dengan tidak hormat tidak menerima pesangon
11. Pegawai yang mengundurkan diri tidak memperoleh pesangon

Larangan-larangan bagi pekerja (Pasal 12 ayat (1) :

1. Melakukan hal-hal yang tidak patut diperbuat oleh pegawai yang bermatabat
2. Menyalahgunakan wewenang dan jabatan

3. Melakukan perbuatan yang dapat merugikan PT. Musdipa Inti Sejahtera
4. Melailaikan tugas kedinasan
5. Melakukan perbuatan yang tidak terpuji
6. Menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi atau kelompok

Selain hak dan kewajiban dari pekerja diatur pula hak dan kewajiban PT. Musdipa Inti Sejahtera, antara lain :

Kewajiban PT. Musdipa Inti Sejahtera (Pasal 2 ayat (2)):

1. Memberi gaji (upah) kepada pegawai dan pegawai magang/ training dengan minimal sesuai UMK (Upah Minimum Kabupaten) bagi tenaga kerja yang mempunyai masa kerja 0 (nol) s/d kurun waktu yang ditentukan yakni 3 (tiga) bulan, dan tunjangan-tunjangan lainnya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi
2. Memperhatikan, memelihara keselamatan dan kesehatan kerja
3. Memberikan hak-hak kepegawaian lainnya sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi

Hak PT. Musdipa Inti Sejahtera (Pasal 2 ayat (1)) :

1. Memberikan pekerjaan atau perintah yang layak kepada pegawai sesuai tugas dan tanggung jawabnya
2. Memberi tugas untuk bekerja secara maksimal dengan memperhatikan ketentuan yang ditetapkan PT. Musdipa Inti Sejahtera
3. Menuntut suatu prestasi kerja/ hasil kerja sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan oleh PT. Musdipa Inti Sejahtera
4. Memberi sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku di PT. Musdipa Inti Sejahtera

5. Menerbitkan surat keputusan pemutusan hubungan kerja apabila ternyata pegawai melakukan kesalahan berat, sesuai yang ditetapkan Direksi PT. Musdipa Inti Sejahtera dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

B. PEMBAHASAN

Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003, lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja

Dalam pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT PLN (Persero) dengan PT Musdipa Inti Sejahtera, maka dapat diketahui apakah ketentuan-ketentuan yang ada di dalamnya telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau tidak, antara lain :

1. Dasar penyerahan dan jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang diserahkan oleh PT. Musdipa Inti Sejahtera adalah pekerjaan pembacaan meter. Penyerahan pekerjaan ini dilakukan setelah ditandatanganinya perjanjian kerjasama antara PT PLN (Persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera dengan nomor perjanjian 194.PJ/610/DJTY/2009 Tanggal 15 Mei Tahun 2009. Apabila dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat hal-hal yang belum diatur atau belum cukup diatur dalam perjanjian ini, maka setiap perubahan yang belum diatur akan ditetapkan secara musyawarah dituangkan dalam suatu amandemen.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung

Jenis pekerjaan berupa pembacaan meter ini, apabila dilihat dari jenis pekerjaannya dapat digolongkan sebagai kegiatan penunjang perusahaan. Ini dikarenakan pekerjaan pembacaan meter merupakan jenis pekerjaan yang dilakukan terpisah dari pekerjaan utama dan tidak menghambat proses produksi secara langsung serta merupakan jenis pekerjaan yang bersifat memberikan pelayanan pada pelanggan. Menurut keterangan staf bidang niaga PT PLN mengatakan bahwa segala kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan pelayanan dapat digolongkan sebagai pekerjaan penunjang seperti pekerjaan baca meter, *front office*, *cleaning service*, satpam dll. Sedangkan yang dapat digolongkan sebagai pekerjaan utama perusahaan adalah yang berhubungan dengan kegiatan produksi PLN seperti retail penjualan kWh.

Dengan demikian jenis pekerjaan yang diserahkan telah memenuhi syarat dan ketentuan yang disyaratkan pada Pasal 65 (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum

PT. Musdipa Inti Sejahtera merupakan suatu perusahaan yang berbentuk PT atau Perseroan Terbatas. Perseroan Terbatas merupakan salah satu bentuk perusahaan yang termasuk dalam Badan Hukum. PT. Musdipa Inti Sejahtera telah berbadan hukum sejak tanggal 10 Maret 2004 di Surakarta berdasarkan Akte Notaris Ny. Sri Widiati Sutjipto, S.H. No. 21, beserta akta perubahannya yang telah ditetapkan oleh Menteri Hukum Dan HAM RI Nomor : AHU-0646.AH.01.02 Tahun 2008 Tanggal 14 Januari 2008, dengan Direktur Utama H. Mathori. PT. Musdipa Inti Sejahtera yang berkedudukan di Jalan Apel II/I Jajar Laweyan Surakarta.

Dengan demikian PT. Musdipa Inti Sejahtera telah memenuhi ketentuan sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 65 ayat (3) yang mensyaratkan bahwa perusahaan penerima borongan pekerjaan haruslah berbentuk badan hukum.

3. Hubungan Kerja

Salah satu syarat penting dalam suatu pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) adalah adanya hubungan kerja yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan menjamin hak-hak para pekerja karena dalam suatu perjanjian kerja tersebut diatur semua ketentuan mengenai hak dan kewajiban dari perusahaan kepada para pekerja.

Dalam kegiatan *outsourcing* di PT. Musdipa Inti Sejahtera, hubungan kerja sebagaimana yang disyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dilaksanakan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari adanya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis antara pengusaha dengan para pekerjanya. Perjanjian kerja

tersebut didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau tetap, dan dalam perjanjian tersebut diatur semua tentang hak dan kewajiban para pihak.

Status pekerja baca meter pada PT. Musdipa Inti Sejahtera adalah sebagai pekerja kontrak, lama masa kontrak pekerja sesuai dengan lama masa kontrak antara PT PLN dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera sesuai dalam perjanjian pemborongan pekerjaan yang disepakati, dan selama PT. Musdipa Inti Sejahtera masih mendapat pekerjaan dari perusahaan pengguna jasa maka pekerja akan terus dipekerjakan, namun apabila PT. Musdipa Inti Sejahtera tidak lagi mendapat pekerjaan dari perusahaan pengguna jasa maka pekerja akan diberhentikan dan diberi pesangon sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT. Musdipa Inti Sejahtera dan kemudian secara otomatis pekerja tersebut akan beralih menjadi pekerja *outsourcing* pada perusahaan baru yang menerima pekerjaan borongan dari PT PLN (Persero).

Perlindungan hukum bagi para pekerja yang dilaksanakan oleh PT. Musdipa Inti Sejahtera secara umum telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja yang mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu antara lain mengenai perlindungan terhadap upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; serta perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/ buruh untuk berunding dengan pengusaha.

Perlindungan hukum bagi para pekerja meliputi :

a. Waktu Kerja

Bagi pekerja pencatat meter hari kerjanya sesuai dengan hari baca meter yakni 8 (delapan) hari yang berlangsung dari

tanggal 23 (duapuluh tiga) sampai tanggal 6 (enam). Setiap satu orang cater menangani 8 (delapan) RBM per wilayah, dengan 1 (satu) RBM meliputi 3 (tiga) Kelurahan yang terdapat sekitar 200-300 pelanggan. Setiap harinya satu orang cater membaca 1 (satu) RBM. Diluar hari baca tersebut maka pekerja cater tetap masuk kantor sesuai jam kerja untuk absen harian dan standby jika diperlukan tenaganya untuk pekerjaan lain misalnya mengecek apabila ada perubahan jumlah kWh pada rumah pelanggan yang belum diketahui sebelumnya, gentian piket di UPJ atau kantor apabila sedang ada rapat.

Adapun waktu kerja yang diberlakukan oleh PT. Musdipa Inti Sejahtera adalah Senin sampai Jumat, dengan jam kerja :

- 1) Hari Senin – Kamis : Jam 07.00 WIB – 16.00 WIB
Istirahat Jam 12.00 WIB – 13.00 WIB
- 2) Hari Jumat : Jam 07.00 WIB – 15.30 WIB
Istirahat Jam 11.30 WIB – 13.00 WIB
- 3) Hari Sabtu dan Minggu adalah hari libur (Pasal 16 ayat (3))

Bagi pegawai yang melaksanakan tugas waktu pencatatan meter apabila jatuh pada hari libur maka hari libur tersebut dapat diganti pada hari dinas tanpa mengurangi hak pegawai yang bersangkutan (Pasal 16 ayat (4)). Jadi total jam kerja adalah 40 (empat puluh) jam untuk 5 (lima) hari kerja. Hal ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Waktu Istirahat dan Cuti

Dalam melaksanakan tugasnya, para petugas cater diberikan waktu istirahat selama 1 (satu) sampai 2 (dua) jam

c. Keselamatan Kerja

d. Upah

upah tersebut dikurangi untuk iuran Jaminan Hari Tua sebesar 2 % sehingga upah berkurang dan tidak sesuai lagi dengan upah minimum yang ditentukan, tetapi hal ini diperbolehkan karena iuran premi Jaminan Hari Tua sebesar 5,70 % memang di bebaskan pada pengusaha sebesar 3,70 % dan pada pekerja sebesar 2 %.

Menurut Permenaker Nomor: PER-01/[MEN](#)/1999 Tentang Upah Minimum yakni pada Pasal 14 ayat (1), menyatakan bahwa Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1(satu) tahun. Pada Pasal 14 ayat (2) menyatakan Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1(satu) tahun, dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Pada pekerja cater di PT. Musdipa Inti Sejahtera, meskipun upahnya telah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten, namun upah tersebut tidak bertambah meskipun masa kerja dari pekerja telah lebih dari 1 (satu) tahun, maka hal ini tidak sesuai dengan ketentuan dalam Permenaker Nomor: PER-01/[MEN](#)/1999 Tentang Upah Minimum yakni pada Pasal 14 ayat (2).

f. Jamsostek

Semua pekerja PT. Musdipa Inti Sejahtera, khususnya pekerja cater telah didaftarkan dalam program Jamsostek. Program Jamsostek yang didaftarkan meliputi program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan kematian dan jaminan hari tua. Untuk program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan dan jaminan kematian ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan, sedangkan khusus untuk jaminan

hari tua sebesar 5,70 % ditanggung bersama oleh perusahaan dan pekerja, dimana perusahaan menanggung iuran sebesar 3,70 % dan pekerja sebesar 2 %. Maka hal ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 3 tahun 1992 Tentang Jamsostek jo Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Jamsostek.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hak dan Kewajiban PT PLN (Persero) dan PT. Musdipa Inti Sejahtera yang dimuat dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara lain :
 - a. PT PLN (Persero) wajib memberikan pekerjaan borongan Sejahtera pada PT. Musdipa Inti Sejahtera
 - b. PT PLN (Persero) berhak mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan yang diserahkan kepada PT. Musdipa Inti Sejahtera
 - c. PT PLN (Persero) wajib memberikan data pelanggan yang akan dibaca pada PT. Musdipa Inti Sejahtera
 - d. PT PLN (Persero) wajib menjaga segala data yang sifatnya rahasia dan tidak akan mengungkapkan dan mengalihkan pada pihak lain
 - e. PT PLN (Persero) berhak menerima laporan data bersih hasil pekerjaan baca meter oleh PT. Musdipa Inti Sejahtera
 - f. PT PLN (Persero) wajib memberikan bayaran atas pekerjaan borongan yang diberikan kepada PT. Musdipa Inti Sejahtera
 - g. PT. Musdipa Inti Sejahtera wajib melaksanakan pekerjaan borongan dari PT PLN (Persero) sesuai jadwal dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh PT PLN (Persero)
 - h. PT. Musdipa Inti Sejahtera wajib mempunyai struktur organisasi yang lengkap untuk melakukan pengontrolan pekerjaan serta untuk melakukan koordinasi dengan PT PLN (Persero)

- i. PT. Musdipa Inti Sejahtera wajib melaporkan segala hasil kerja kepada PT PLN (Persero)
 - j. PT. Musdipa Inti Sejahtera berhak menerima bayaran atas pekerjaan borongan yang diberikan oleh PT PLN (Persero)
2. Bahwa dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT PLN (Persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera adalah perjanjian pemborongan untuk pekerjaan baca meter. Pekerjaan baca meter merupakan pekerjaan penunjang dalam lingkungan PLN. Pekerja baca meter ini berstatus sebagai pekerja tetap *outsourcing* yakni pekerja akan terus bekerja pada selama PT. Musdipa Inti Sejahtera masih mendapat pekerjaan dari PT PLN. Selain itu, pekerja cater juga telah mendapat perlindungan hukum dalam hal waktu kerja, keselamatan kerja, dan jamsostek. Sedangkan perlindungan terhadap upah meskipun telah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten yang berlaku, namun tidak memperhatikan masa kerja pekerja sehingga bagi pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun tidak mendapat tambahan upah sebagaimana diatur dalam Pasal 14 Permenaker No. 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum.

B. SARAN

Harus lebih memberikan perlindungan khususnya dalam hal pengupahan agar besarnya upah yang diterima pekerja selain telah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten yang berlaku juga disesuaikan dengan masa kerja pekerja, sehingga dapat memacu kinerja pekerja menjadi lebih baik lagi dan dapat diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup yang layak sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Dari Buku

- Abdul Rachmad Budiono. 1995. *Hukum Perburuan di Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuan*. Jakarta : Sinar Grafika
- Amirudin dan Zainal Asikin. 2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chandra Suwondo. 2004. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.
- Darwan Prinst. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra Aditya Bhakti.
- Gunarto Suhardi. 2006. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta : Andi Offset
- Jimly Asshidiqie dan Ali Safa`at. 2006. *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*. Jakarta : Sekjen dan Kepaniteraan MK-RI
- Lalu Husni. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakejaan Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Peter Mahmud Marzuki. 2006. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ridwan H.R. 2006. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Satjipto raharjo. 2005. *Ilmu Hukum*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Sehat Damanik. 2006. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jakarta : DSS Publishing.
- Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : UI Press.
- _____ dan Sri Mamudji. 2001. *Penelitian Hukum Normatif Suatu tinjauan Singkat*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Subekti dan Tjitrosudibio. 1992. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- Sudikno Mertokusumo. 2004. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty

Sutrisno Hadi. 1986. *Metodelogi Research*. Yogyakarta : Andi Offset

Winarno Surakhmad. 1982. *Pengantar Penelitian Ilmiah dasr Teknik*. Bandung : Tarsito.

Zainal Asikin, dkk. 2005. *Dasar-dasar Hukum Perburuan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP.101/MEN/VI/2004 Tentang Tata cara Perijinan Perusahaan Jasa Pekerja/ Buruh

Undang-Undang No. 3 tahun 1992 Tentang Jamsostek

Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Jamsostek.

Dari Jurnal

Maurice F Greaver II. 2000. *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*

Currie, W. L. & Willcocks, L.P.. 1998. *Analysing four types of IT sourcing decicions in the context of scale, client/ supplier interdependency and risk mitigation*. Information Systems Journal.8. 119-143

Dari Internet

Muzni Tambusai. *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*.
http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php. [15 Januari 2009 pukul 15.00].

Brammantya Kurniawan. *Outsourcing dan Pengelolaan Tenaga Kerja*.
<http://outsourcingonline.wordpress.com/2008/02/06/outsourcing-alih->

[daya-dan-pengelolaan-tenaga-kerja-pada-perusahaan/](#). [15 Januari 2009 pukul 15.00].

Saepul Tavip. *Outsourcing & Eksploitasi Pekerja*.
http://www.berpolitik.com/static/myposting/2007/10/myposting_178.html.
[12 April 2009 pukul 16.00].

Nur Cahyo. *Kontroversi "Outsourcing"-Antara Efisiensi dan Kepentingan Pekerja*. <http://www.balipost.co.id/balipostcetak/2008/2/26/e3.htm>. [6 Mei 2009 pukul 16.00].

Nayu Novita. *Hak dan kewajiban Outsourcing*.
<http://ferrimilliandjamil.blogspot.com/2008/05/hak-kewajiban-outsourcing.html>. [6 Mei 2009 pukul 16.00].

Wirawan. *Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?*. <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>. [6 Mei 2009 pukul 16.00].

Maulabour. *Pelaksanaan Outsourcing dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan*.
<http://www.maulabour.wordpress.com/2008/01/17/>. [12 April pukul 09.00].